

Veivalg for Forsvarets Musikk

Rapport om forvaltning av Forsvarets musikk av Arnstein Lund og Ola Ellefsen



Forsvarets Stabsmusikkorps, alltid først i Barnetoget 17 mai, en tradisjon i over 100 år.

Veivalg for Forsvarets Musikk

Rapport fra et utvalg nedsatt av Norges Offisers og spesialist forbund og Creo

1. Innledning	5
2. Hva er Forsvarets musikk	6
2.1 Oppdraget	6
2.2 Bemanning	6
2.3 Kompetanse	6
2.4 Kultur og militærhistorisk beskrivelse	8
2.5 Geografisk plassering	12
2.6 Økonomi	12
2.7 Omdømmeregnskap	17
3. Debattene rundt Forsvarets musikk	21
3.1 Kort oppsummering av debattene rundt Forsvaret musikk	22
4. Organisering.	
Fra Inspektorat via Driftsenhet i Forsvaret til ???	27
5. Forsvarets Forskningsinstituts helseundersøkelse av norske musikere	28
6. Prinsipper, føringer, oppdrag og ambisjon	29
6.1 Kulturloven	30
6.2 Sektoransvaret	30
6.3 Prinsippet om armlengdes avstand	31
6.4 Nasjonal samfunnsrolle og viktig bidragsyter til Forsvaret	32
6.5 Uttalt og faktisk ambisjon for Forsvarets musikk	33
7. Forutsetninger for virksomheten i Forsvarets musikk	35
7.1 Tilstrekkelige og forutsigbare økonomiske rammer	35
7.2 Formålstjenlig organisasjon	38
7.3 Tilstrekkelig nærhet til Forsvaret og andre etater i forsvarssektoren	39
8. Vurdering av Forsvarets musikk organisasjonsform	39
8.1 Bakgrunn	39
8.2 Kort om tilknytningsform og organisering	40
8.3 Den norske musikksektorens tilknytnings-og organisasjonsformer	41
8.4 Organisasjonsformer i statlig sektor	41
8.5 Drøfting	43
9. Konklusjoner og oppsummering	48
10. Vedlegg og referanser	49

Sammendrag

Det overordnede spørsmålet for denne rapporten er hvorfor Forsvarets musikere og Forsvarets musikk som kulturinstitusjon skal ha vesentlig dårligere forutsetninger for sin yrkesutøvelse og en forvaltning som skiller seg sterkt fra sine sivile kollegaer og sammenlignbare sivile musikk institusjoner. Ved å gjennomgå rapporter som beskriver personellbehandling, økonomiutvikling og ambisjonsnivå fra Forsvaret som eier og koble dette opp mot Stortingsproposisjoner, Stortingsmeldinger og andre beskrivelser av kulturforvaltning, blir denne store skjevheten tydelig og svært framtrædende. Utvalget kan klart slå fast at Forsvarets Musikk (FMUS) over tid har hatt en sterk mangel på prioritering og ambisjon om organisatorisk og faglig utvikling fra Forsvarsdepartementet og Forsvaret!

Forsvarets musikkorps har opp gjennom sin 200-årige historie blitt forvaltet etter ulike modeller, men hele tiden som avdeling(er) underlagt Forsvarssjefens budsjetter og styring. Forsvarets musikk (FMUS) har aldri vært en prioritert virksomhet fra Forsvarsdepartementet og Forsvarets side, noe som blant annet kommer klart til syne i alle nedleggingsforslagene og nedleggingsdebattene i Stortinget, i snitt hvert 8.år siden 1887.

FMUS besitter i dag meget høy faglig kvalitet, men denne kvaliteten er svakt beskrevet og forankret i Forsvarsdepartementet og Forsvaret. De faglige kvalitetskravene synes verken i ressurstildeling eller i forvaltningen av musikerne selv om Forsvarets musikere har samme utdanning og kompetanse som musikere i de sivile orkestrene. Forsvarets Forskningsinstitutt gjennomførte i 2021 en stor helseundersøkelse blant alle landets musikere i symfoniorkestrene og militærkorpssene. Undersøkelsen peker på store forskjeller mellom sivilt og militært ansatte musikere når det gjaldt arbeidsmiljøet og yrkesstress. Dette innebar blant annet at militære musikere jobber mer og tjener mindre og opplever i liten grad å bli anerkjent av sine eiere. 82 prosent av FMUS-ansatte har opplevd nedbemanning og omorganisering og 44 prosent mener de står i fare for å miste arbeidet på grunn av nedlegging, innskrenking eller andre årsaker i løpet av de nærmeste 3 årene. (FFI rapport 2021). For musikere i de sivile orkestrene var dette tallet tilnærmet 0 prosent.

Mangelen på økonomisk og faglig prioritering gjør at virksomheten verken drives i tråd med de politiske føringene som er beskrevet gjennom stortingsmeldinger eller i henhold til sektoransvarsprinsippet i Staten. Utvalget ser at med dagens forvaltningsmodell, med en stadig inngripen i form av nedleggingsforslag, interne endringsprosesser, uforutsigbare og stadig dårligere økonomiske vilkår, medfører at FMUS har svært liten mulighet for å utnytte sitt fulle et potensiale som kulturinstitusjon.

Utvalget har definert følgende to hovedmålsettinger:

1. å vurdere ulike former for organisering av virksomheten.
2. å peke på et ambisjonsnivå på linje med øvrig offentlig finansiert kulturforvaltning.

Den nåværende uttalte kvalitative ambisjon for FMUS kan beskrives som tre delambisjoner:

1. FMUS skal følge internasjonale og nasjonale prinsipper og kulturpolitiske føringer for musikk og scenekunst.
2. FMUS skal ha en nasjonal rolle.
3. FMUS skal gi bidrag til Forsvaret.

Denne ambisjonen er hjemlet i internasjonale og nasjonale prinsipper for musikk og scenekunst, kulturpolitiske føringer for norsk musikkliv, blant annet gjennom Lov om offentlige styresmakters

ansvar for kulturverksemd LOV-2007-06-29-89 (Kulturlova), St meld 8 (2018 – 2019) Kulturens Kraft, Langtidsplanen for Forsvaret Prop 14S (2020 – 2021) og formaliserte oppdrag til FMUS.

Utvalget peker på at den faktiske ambisjonen ikke står i forhold til den uttalte ambisjonen. Den faktiske ambisjonen viser et svakt og synkende budsjett og en lite synlig plassering i Forsvaret. Dermed vil FMUS ikke ha noen mulighet til å møte den uttalte ambisjonen. Til tross for intensjonene i ulike proposisjoner fra Forsvarsdepartementet, har ikke dette resultert i endringer i status eller budsjettutvikling for FMUS.

Utvalget ser at med dagens forvaltningsmodell med en stadig inngripen i form av nedleggingsforslag, interne endringsprosesser, uforutsigbar og stadig dårligere økonomiske vilkår, medfører at FMUS har dårlige muligheter å utnytte sitt potensiale som kulturinstitusjon. Ingen sammenlignbare sivile musikk institusjoner forvaltes på en tilsvarende måte.

For å videreutvikle FMUS, og for å begynne å dekke gapet mellom uttalt og faktisk ambisjon, har utvalget identifisert tre nøkkelforutsetninger:

1. Formålstjenlig organisasjon – styrings og kompetansemessig på linje med sammenlignbare sivile kulturinstitusjoner.
2. Tilstrekkelige og forutsigbare økonomiske rammer
3. Tilstrekkelig nærhet til Forsvaret og andre etater i forsvarssektoren

Disse forutsetningene, samt de føringene og oppdragene som FMUS har, blir sett opp mot ulike mulige former for organisering. Utvalget har sett på ulike forvaltningsformer i Staten, beskrevet av Hermansen Utvalget NOU 1988 og DIFI 2018:8 og har valgt å vurdere følgende 4 forvaltningsmodeller som aktuelt for Forsvarets musikk :

1. Ordinært Forvaltningsorgan, avdeling i Forsvaret
2. Ordinært Forvaltningsorgan, avdeling i Forsvaret med driftsavtale KUD/FD
3. Forvaltningsorgan med særskilte fullmakter
4. Stiftelse

Etter en faktoranalyse og drøfting har utvalget kommet frem til at den organisasjonsformen som gir den samlet sett beste løsningen er at FMUS omdannes til et statelig forvaltningsorgan med særskilte fullmakter, som en egen organisasjon underlagt FD. Løsningen sikrer en balanse mellom styringsmulighet og handlefrihet. Det blir rom for rendyrking av FMUS som kulturorganisasjon, uten at den militære identiteten og eierskapet, samt synergi med militære aktører, går tapt.

FMUS står overfor store utfordringer for å kunne opprettholde faglig drift på et høyt profesjonelt nivå , og for å kunne utvikle seg i tråd med uttalt ambisjonsnivå for nasjonale kulturinstitusjoner. (NOU 2013:4 Kulturutredningen 2014)(St. Meld. 8 2018- 2019 Kulturens kraft – kulturpolitikk for framtida).

De viktigste anbefalingene er som følger:

1. FMUS tas ut av Forsvaret, og etableres som et statlig forvaltningsorgan med særskilte fullmakter under FD, med oppstart i 2024/25. Dette innebærer at institusjonen over tid forsterkes musikkfaglig og administrativt. Dette er i tråd med tidligere anbefalinger gitt i St meld 33 (2008-2009) Kultur å Forsvare, og sett opp mot føringene i St. Meld. 8 (2018- 2019) Kulturens kraft – kulturpolitikk for framtida, og ambisjonen om kulturinstitusjoner av ”ypperste kvalitet”.

2. Nåværende uttalte ambisjon for Forsvarets musikk opprettholdes og styrkes gjennom reversering av kuttene i organisasjonen ift. Innstilling 62S til Prop 151S (2015- 2016) ”Kampkraft og bærekraft” samt revitalisering og forsterkning av tiltakene forslått i St.meld 33 (2008 – 2009) ”Kultur å forsvare”:

Dette innebærer at Forsvarets musikk:

- følger internasjonale og nasjonale prinsipper og kulturpolitiske føringer for musikk og scenekunst.
- har en nasjonal rolle.
- bidrar til Forsvaret.

3. Stillingsrammen og kompetanse-sammensetningen i FMUS videreutvikles i henhold til pkt 2, med oppstart i 2024/25.

4. Budsjettnivået må heves gradvis, i tråd med ambisjon og organisasjonsendring.

Utvalget anbefaler en tett dialog med FD og KUD om videreutvikling av FMUS. Uten dette er det lite trolig at videreutvikling kan skje. Spesielt ambisjonen om en vekst i budsjettet og faglig utvikling er bare mulig i tett samarbeid med KUD. I tillegg vil det være helt avgjørende å få forankret en politiske vilje med ambisjon om å finne en bærekraftig forvaltning av FMUS inn i fremtiden.

1. Innledning

1.1 Oppdraget

Norges offiser og spesialistforbund og Creo – forbundet for kunst og kultur, har gjennom årtier fulgt utviklingen i FMUS og har på denne bakgrunn oppnevnt utvalget. Utvalget fikk som oppdrag å beskrive nåtids-situasjonen og samtidig undersøke om det kan være andre mulige forvaltningsformer av FMUS som ivaretar god forvaltning av FMUS som kulturinstitusjon på linje med andre sammenlignbare offentlig finansierte kulturinstitusjoner (kvalitativ ambisjon), og samtidig bevarer det unike ved å være militærkorps med identitet og tilhørighet til det norske Forsvaret.

Utvalget er oppnevnt av NOF og Creo og arbeidet er finansiert med støtte fra LO Stat.

Arbeidet har pågått i tidsrommet 1. november 2021 til 1. mai 2022.

På bakgrunn av dokumentet som gir grunnlag for opprettelse av prosjektet (vedlegg 1) har utvalget i samarbeid med forbundsledelsene utviklet og definert oppdraget som følger:

- Utarbeide og drøfte ulike modeller for organisering av FMUS og fremme en anbefaling
- Utarbeide ambisjoner og anbefalinger i et langsiktig perspektiv, herunder også økonomiske ambisjoner.

Utvalget har bestått av Arnstein Lund og Ola Ellefsen

Underveis i arbeidet har utvalget hatt samtaler og møter med nåværende og tidligere stortingspolitikere, tillitsvalgte i FMUS, Forbundsledelsen i NOF og Creo . Utvalget har i tillegg orientert Statssekretær KUD, representanter for embetsverket i KUD og FD, Direktør Forsvarets Museer og Sjef FMUS om arbeidet. Det har vært tilgang på et omfattende skriftlig materiale som innebefatter både FMUS historie, ulike politiske dokumenter og økonomiske rapporter.

2. Hva er Forsvarets Musikk?

2.1 Bakgrunn

FMUS forvalter og formidler en sentral del av Norges musikkhistorie, og den militære kulturarv og tradisjon. En del av oppdraget består således i å forvalte statens eierskap til militære tradisjoner og nasjonal kulturarv. FMUS skal samtidig utgjøre et bindeledd mellom Forsvaret og sivilsamfunnet gjennom en bredt og variert anlagt konsert aktivitet og som en viktig del av Norges totale kulturelle infrastruktur. Dette er FMUS sin samfunnsrolle. FMUS skal også bidra til ivaretagelse og videreutvikling av militær profesjonsidentitet og profesjonskultur.

FMUS er Norges nest største arbeidsplass for musikere (etter Den norske Kirke), med et samfunnsoppdrag som er unikt i det norske musikklandskapet. FMUS skal videreføre tradisjoner, utfordre, underholde og begeistre sine publikummere via sine konsertarenaer og fremtidige medieplattformer. Det er FMUS sin oppgave å nå ut til et bredt publikum og gjennom sin profesjonalitet speile dagens Forsvar. Dette har gjennomgående vært en av hovedargumentene for at FMUS har musikkorps i hele landet som en formidler av levende kultur i møte mellom mennesker.

FMUS besitter i dag meget høy faglig kvalitet, men denne kvaliteten er svakt forankret og beskrevet i Forsvarsdepartementet og Forsvaret. Det er de sivile utdanningsinstitusjonene som utdanner alle Forsvarets musikere og det er disse faglige kvalitetskravene som Forsvaret benytter seg av og som gir godt omdømme gjennom synliggjøring av Forsvaret mot det sivile samfunnet.

Forsvarsdepartementet og Forsvaret som eier har gjennom 200 år i svært liten grad uttrykt noen faglig ambisjon eller forståelse for hvordan kulturinstitusjonen FMUS skal forvaltes på en god måte med unntak av St meld 19 (1992 – 1993) Om Forsvarsmusikken og St.meld 33 Kultur å forsvare (2008 – 2009).

2.2 Bemanning

FMUS har i 2022 en stillingsramme på 172 ansatte.

FMUS stab består av 7 stillinger med Sjef FMUS, Nestkommanderende /Stabssjef, Sjefsmester, Driftssjef Norsk Militær Tattoo, FMUS Kunstnerisk leder/Dirigent, Komponist/Arrangør/ Dirigent og Stabsmedarbeider.

Kgl. Norske Marines Musikkorps, Sjøforsvarets Musikkorps, Luftforsvarets Musikkorps samt Hærens Musikkorps har hver for seg 27 musikerstillinger og Forsvarets Stabsmusikkorps i Oslo 37.

Administrasjonene i samtlige korps har lik størrelse med 4 ansatte, bestående av Sjef, Nestkommanderende/Administrasjons ansvarlig, Produsent og teknisk produsent.

2.3 Kompetanse

Forsvaret har de siste 40 årene utelukkende rekruttert musikere med minimum bachelorutdanning (tidligere kandidatutdanning) fra universitet/høgskole. FFIs rapport fra 2021 viser i tillegg at over 50% av musikerne i FMUS har utdanning på mastergradsnivå. Videre har musikere variert og bred faglig bakgrunn og kompetanse som spenner fra klassisk til rytmisk musikk.

FMUS stab og korpsenes administrasjoner innehar spesialkompetanse innen en rekke fagfelt. Dette spenner fra rene ledelse og administrasjonsfag, Pr. marked og media, militær seremoni og parade til konsertproduksjon, teknisk produksjon (Scene, lyd, lys, media) osv. Korpsene har i tillegg 5 til 7 musikere med ulike faglederfunksjoner som driver ledelse innenfor ulike områder som er

avgjørende for driften av FMUS og korpse. Disse faglederfunksjonene er fks. leder Kunstnerisk råd (Korpsmester) og leder programråd , arkiv, Pr. Marked og media/sosiale medier.

FMUS sentralt leder og støtter den administrative og faglige driften av korpse gjennom de fullmakter som er gitt i Sjef FMUS sin instruks og Sj FFT sin virksomhetsplan. Sj FMUS er således FSJ sin rådgiver i musikkfaglige spørsmål og også ansvarlig for all musikkvirksomhet i Forsvaret. Dette inkludere et fagansvar for HMKG og HV sine musikkorps.

FMUS Kunstnerisk leder har overordnet musikalsk ansvar for korpseenes repertoar og faglige utvikling. Stillingen skal i tillegg til å lede korpse i utvalgte prosjekter/konserter årlig og inneha et overordnet musikkfaglig ansvar av strategisk karakter.

FMUS Sjefsmester har i tillegg til en funksjon som musikkfaglig rådgiver også det overordnede ansvaret for tradisjoner og all virksomhet innen seremoni og parade.

Driftssjef Norsk Militær Tattoo ivaretar planlegging/gjennomføring og produksjon av Norsk Militær Tattoo, samt rådgiving og produksjonsstøtte til store spesialarrangementer/konserter/eventer.

FMUS komponist/arrangør/dirigent ivaretar populærmusikk/rytmiskmusikk feltet gjennom å årlig utarbeide/ komponere/arrangere og dirigere en rekke produksjoner.

FMUS har et stort krav til faglig allsidighet og korpse skal eksempelvis være forberedt og trent på seremonier som Stortingets åpning og lukking, statsbesøk, vaktparader, avdelingsoppstillinger, skoleavslutninger, kirkeparader, minnehøytidigheter.

Konsertvirksomheten inneholder festkonserter, marsjparader, park og promenadekonserter, radiokonserter, kveldskonserter og skolekonserter. Musikkvalget spenner fra klassisk musikk, tradisjonell marsjmusikk, kammermusikk, underholdningsmusikk og jazz, til populærmusikk og samtidsmusikk.



Hærens musikkorps i Harstad. Erlend Ruud i samspill med unge musikanter.

2.4 Kultur og militærhistorisk beskrivelse

Militærmusikkens rolle og oppgaver har endret og tilpasset seg Forsvarets utvikling og strukturendringer. Det har vært, og er, ulike begrunnelser for Forsvarets musikk. De typiske oppfatningene er de følgende:

- Operativ støtte og del av beredskapen – i fredstid, krise og krig
- Symbolbærer for Forsvaret
- Bidragsyter og forvalter av nasjonal seremoniell virksomhet
- Forvalter av 450 år Militærmusikk tradisjon
- Ivaretaker av kultur og verdier i Forsvaret – profesjonsidentitet og – kultur
- Ivaretaker og tradisjonsbærer av kultur og verdier nasjonalt – kunstneriske og bredere
- Bindeledd og kommunikasjonsplattform mellom Forsvaret og det sivile samfunnet
- Profesjonell musikkleverandør og kvalitetssikrer av musikkmiljøer internt (amatørkorpse i Forsvaret) og eksternt (i kulturlivet).
- Korpse er forbilder og rollemodeller for til den unike norske amatørmusikkbevegelsen.
- Viktig arbeidsplass for norske musikere
- Sentral institusjon i norsk musikklivs infrastruktur
- Bidragsyter til musikklivet generelt.
- Forvalter den norske blåser-tradisjonen.
- Viktig nasjonal utviklingsarena for norske dirigenter

I Norge finner vi imidlertid den tidligste utgiftsførte lønning til piber og tamburer så tidlig som 1566-67 i regnskapene for Bergenhus festning, men muligheten for at det har vært militærmusikere i Norge tidligere enn dette er til stede. Dette er også antageligvis de tidligst dokumenterte profesjonelle militærmusikerne i Norge.

Fram mot 1628 kan vi ut fra regnskaper se at militærmusikerne er i virksomhet og dekker et behov hos sin arbeidsgiver. Et eksempel på dette er kongebrevet datert 21. juni 1610 av Kristian IV der han skriver at hvert «skibrede skal ha en piber og tambur». Ved opprettelsen av den norske hæren i 1628 ble det i Krigsordinansen sagt at hvert kompani skulle ha en «Tromslager». I 1640 var det på ny tid for opprustning og i krigen mot Sverige fikk flere av kompaniene to tamburer og en piber. Med Sehsteds hærordning fra 1641 ble det gjennomført at det ble signalister i hvert kompani.

Under Kong Kristian V ble militærvesenet utbygd og i en bestemmelse fra 1767 er det at alle infanteriregimenter i tillegg til tamburer og pipere skulle ha ansatt seks ”hoboister”. I tillegg var det også trompetere og paukeslagere knyttet til rytteravdelingene og kavaleriets stolthet nr 1 var Paukene.

I forbindelse med hærordningen av 1817-18 ble fem brigademusikkorps opprettet; 1. Brigades Musikkorps i Halden, 2. Brigades Musikkorps i Oslo, 3. Brigades Musikkorps i Kristiansand, 4. Brigades Musikkorps i Bergen og 5. Brigades Musikkorps i Trondheim. KNMM i Horten (Stavern frem til 1850) ble opprettet ved kongelig resolusjon i 1820.

I perioden 1850 – 1920 markerte militærmusikken seg som en betydningsfull kulturinstitusjon i Norge. Dette ikke minst fordi militærmusikkens musikkskoler var de eneste offentlige institusjonene som underviste i musikkfaget. Dessuten var musikkdirektørene både dirigenter og komponister. Militærmusikerne var komponister, kirkemusikere, organister, teatermusikere og musikk lærere. Sentrale skikkelser var Friedrich A. Reissiger, Paolo Sperati, Carl Zogbaum, Johan Svendsen, Johan Halvorsen, Ole Olsen, Oscar Borg, Adolf Hansen, Johannes Hanssen, Fredrik W. Gommæs, Georg Andersen, P.O. Jøsvold og Alfred Evensen.

Forsvarskorpene formidlet datidens populærmusikk til allmennheten. Videre var musikere fremtredende i samfunnslivet og samtidsdebatten. Militærmusikken representerte nasjonen Norge og Forsvaret i inn- og utland. For eksempel spilte Marinemusikken ved åpningen av Suezkanalen i 1869.

Det først forslaget om nedleggelse av militære korps kom i 1887. Kong Oscar II nedla imidlertid veto, etter at musikkinspektør major Ole Olsen i en audiens hos kongen hadde talt militærmusikkens sak.



Major Ole Olsen, Armeens Musikkinspektør

I 1911 ble imidlertid 6. Brigades musikkorps opprettet i Harstad og ved overgang til ny hærordning i 1919, ble korpene knyttet til divisjonene og benevnt som divisjonsmusikkorps. Stortinget vedtok riktig nok på bakgrunn av økonomiske begrunnelser å nedlegge divisjonsmusikkorpene både i 1927 og 1933, men måtte omgjøre vedtakene på grunn av stor motstand både fra militært og sivilt hold. Situasjonen i Forsvarets musikk ble på tidlig 1930 tallet helt uholdbar pga vedtatt stillingsstopp, noe som førte til mangelfulle besetninger og korps uten en faglig og kunstnerisk forsvarlig sammensetning. For eksempel betalte NRK v kringkastingssjefen noen musikerstillinger i 2nd Divisjons musikkorps i Oslo mot å få sende promenadekonsert fra Studenterlunden. I de andre militærkorpene var situasjonen prekær og 1934 gikk dirigent og Sjef for 2 Divisjons musikkorps, Premierløytnant Johannes Hanssen

«Valdresmarsjens far», 5 år for tidlig av med pensjon i protest mot de uholdbare økonomiske og kunstneriske forholdene i militærmusikken.

Ved Hitler Tysklands angrep 9 April 1940 mistet Marinemusikken 3 musikere ved angrepet på panserskipene Eidsvold og Norge på Narvik havn. I Oslo nektet Korpssjef for 2. Divisjons musikkorps, Alfred Evensen, å etterkomme kravene fra Tyskerne og døde etter kort tid i fangenskap. Korpene ble avvirket ved at musikerne i stort nektet å spille og fant seg andre gjøremål.

Etter krigsårene var militærkorpene svært populære og få har vel spilt for et større og mer begeistret publikum enn da pensjonert Premierløytnant Johannes Hanssen, tidligere sjef for 2. Divisjons musikkorps i Oslo igjen trådte inn i sin gamle stilling og ledet et militærkorps sammensatt av militærmusikere fra 2nd Divisjons Musikkorps, 1ste Divisjons Musikkorps og Marinemusikken, opp Karl Johan 17. mai 1945.

Stortinget vedtok i 1953 etablering av Forsvarets stabsmusikkorps og videreføring av fem distriktsmusikkorps i tillegg til Marinemusikken. Korpene var på 20 musikere pluss 1 sjef og dirigent i Hærens divisjonsmusikkorps og Marinemusikken mens Forsvarets Stabsmusikkorps var 27 musikere pluss 1 sjef og dirigent. Besetningene ble samtidig modernisert ved at saksofoner og tromboner erstattet tenorhorn og ventilbasuner. I Marinemusikken ble tradisjonen med kombinerte stillinger med blås/slagverk og stryker-instrumenter samtidig avvirket.

Militærkorpssene var utover på 50, 60 og 70 tallet svært populære og bidro sterkt til korpssbevegelsens fremvekst gjennom sitt virke som forbilder og instruktører /dirigenter over hele landet. Samarbeidet med Norges Musikkorps Forbund (NMF) ble ytterligere formalisert og militærmusikerne bidro sterkt til en musikalsk nivåheving av korpssene. Daværende sjef og dirigent for Østlandets distriktsmusikkorps i Halden, Kaptein Christer Johannesen, var en av initiativtakerne til Norges nasjonale Ungdomskorps som ble et musikalsk utstillingsvindu for landet og oppdro en hel generasjon med unge musikere.

Militærkorpssene hadde fra den tidlige starten i 1818 sin musikkskoler som ga ungdom muligheten for en vei inn i musiker profesjonen gjennom en teoretisk og praktisk utdanning på 5 år. Profesjonaliseringen og utviklingen av Norsk musikkliv fikk etter sterkt påtrykk omsider gjennomslag for å opprett Norges Musikkhøgskole i 1973. Denne institusjonen skulle sammen med musikkonservatoriene komme til å overta mye av den rollen militærmusikkskolene historisk sett hadde hatt og i 1982 ble den siste av disse avviklet ved at musikklinjen ved Sjømilitære Korps i Horten ble nedlagt. Fra dette tidspunkt ble militærmusikerne engasjert og ansatt etter prøvespill med kompetansekrav til minimum Kandidateksamen (nåværende 4 år Bachelor) eller tilsvarende, på lik linje med de sivile orkestrene.

En Norsk Offentlig Utredning fra 1978 fastslo at korpssene burde bestå men styrkes for å møte utfordringene i en ny tid. I 1988 fikk vi på ny en musikkutredning i Forsvaret som ledet til Stortings Proposisjon nr. 52 (1992 -93) og Stortingsmelding nr. 19 (1992-93) om Forsvarsmusikken. Resultatet ble at musikkorpssene i Forsvaret ble styrket og fikk tilført 49 nye stillinger som skulle fordeles på de syv musikkorpssene gjennom en gradvis opptrapping frem til år 2000. Dette innbar en tydelig faglig forsterkning for de 7 musikkorpssene innenfor en stillingsramme på 210 ansatte.

Fra 1994 ble en gammel militærmusikk tradisjon tatt opp igjen ved opprettelsen av Norsk Militær Tattoo, av daværende Musikkinspektør i Forsvaret, Oberst Christer Johannesen. Dette har vist seg å være et meget livskraftig og suksessrikt arrangement som i dag av IATO (International Association of Tattoo Organizers), regnes som et av verdens fremste militær tattoo.

Forsvarets musikk har siden tidlig 2000-tallet på lik linje med det øvrige Forsvaret, vært gjenstand for en organisasjonsendring og tilpassing ift overgangen fra invasjonforsvar til innsatsforsvar. Ved langtidsplanen for Forsvaret, St prp. 45 (2000 -2001), ble Forsvarets musikk reorganisert med fem musikkorps. De to korpssene som ble faset ut ble opprettet som sivile kulturinstitusjoner under KUD.

Forsvarets musikk ble fra 1 januar 2003 opprettet som en egen avdeling, en "fellesinstitusjon" i Forsvaret under Forsvarsstaben, og korpssene ble dermed flyttet fra Generalinspektøren for Hæren og Generalinspektøren for Sjøforsvaret til musikkinspektøren. Musikkinspektøren fikk med dette to hatter, både faginspektør innen musikk for hele forsvaret og Sjef for Forsvarets musikk, med kommandomyndighet over de fem profesjonelle korpssene. De fem korpssene ble samtidig til sammen styrket med 25 stillinger innenfor en ny stillingsramme på 178 stillinger.

Forsvarets musikk fikk i perioden 2005 – 2015 en positiv utvikling og en vekst i oppdragsportefølje og budsjett. Årene fra 2003 – 2008 med status som egen Driftsenhet i Forsvaret (DIF) kan på mange måter regnes som en god periode for FMUS. Musikkinspektoratet fremsto som en overordnet og koordinert ledelse der man fikk kraftsamlet ressursene og laget felles målsettinger og ambisjoner. Styringsverktøyet som ble innført i Forsvaret var Balansert målstyring og dette bidro til et felles tankesett og en tydelig retning for FMUS. De tidligere autonome korpssene ble dratt inn i et felleskap der synergier, samhandling og fellesskap tenking var viktig.

Forsterkning av administrasjonene i korpseene med 2 stillinger og ansettelse av produsenter førte til en omlegging og sterk vekst i oppdragsløsningen, gjennom målrettet satsning både på forsvarsinterne og sivile produksjoner.

I tråd med nyordningen av Forsvarets Musikk ble to av de "gamle" Hær korpseene ble konvertert over til annen forsvarsgren. Henholdsvis Forsvarets musikkorps Trøndelag i Trondheim, til Luftforsvaret som Luftforsvarets musikkorps i 2006 og Forsvarets musikkorps Vestlandet i Bergen, til Sjøforsvaret i 2009, hvorpå korpset fikk sitt endelige navnebytte til Sjøforsvarets musikkorps i 2011.

I 2008 ble som et ledd i omorganiseringen av Forsvaret, Forsvarets Avdeling for Kultur og Tradisjoner (FAKT) opprettet. Militærkulturen skulle gjennom dette utnytte synergier av tettere samarbeide og et overordnet felles ledelsesnivå.

I 2009 kom Stortingsmelding nr. 33 (2008 – 2009) "Kultur å Forsvare" Om kulturvirksomheten i Forsvaret frem mot 2020. Stortingsmelding 33 tok for seg militærkulturen og dens særpreg, betydning og utviklingspotensial.

For Forsvarets musikk pekte regjeringen på 4 fokusområder:

- videre satsning på publikumsrettede aktiviteter
- styrkning av korpseenes kunstneriske uttrykk og repertoar, herunder en gradvis, moderat opptrapping i de minste korpseenes besetning.
- i større grad å ivareta Forsvarets egne behov i forhold til seremoniell aktiviteter.
- Utvikle korpseenes samarbeidsnettverk med sivile aktører.

I tillegg la regjeringen opp til å videreføre korpssstrukturen med fem musikkorps og pekte på at det er et behov for å forbedre den administrative kapasiteten knyttet til de enkelte korpseene, slik at forsvarsmusikkens aktivitetspotensial kan utnyttes bedre.

Tiden i FAKT fra 2009 og frem til 2015 var innledningsvis preget av optimisme og tro på en enhet som kunne fronte og videreutvikle kulturen i Forsvaret, men ble preget av indre stridigheter og sviktende tro på prosjektet ettersom virkeligheten innhentet både stillingsrammen og budsjettene til avdelingen. Dette hadde delvis sammenheng med overskridelse av budsjettet i 2009 og at Forsvarsstaben i 2010 underkjente den fremforhandlede stillingsrammen for FAKT, slik at sentral stab samt alle avdelinger måtte tilpasse seg innenfor en ramme på 249 stillinger. Dette medførte at produksjon og marked/media avdeling ble lagt ned og avdelingene måtte i gjennom en reorganisering med tilhørende støy og en hard strid for å beholde produksjonsmedarbeider stillingene i FMUS.

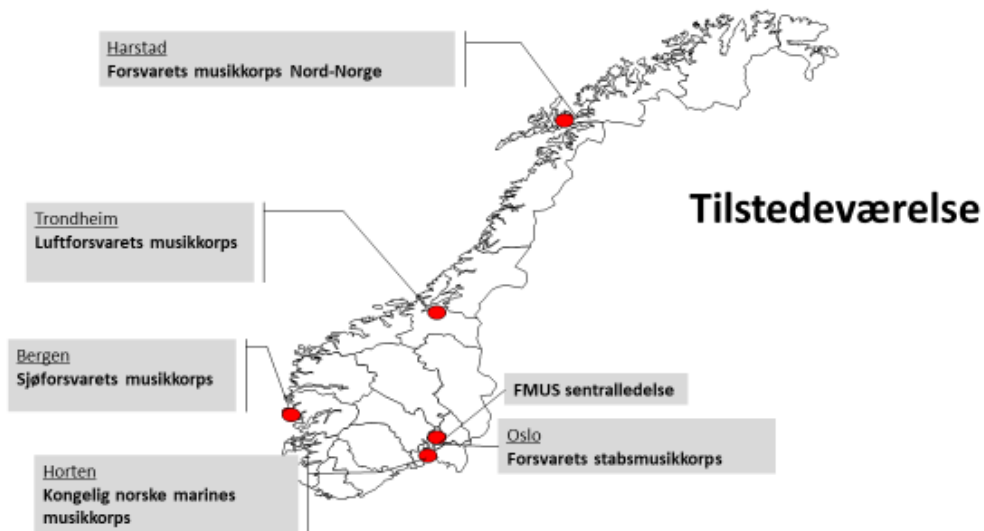
I 2016 ble det en ny omorganisering og FAKT ble lagt ned og Forsvarets Fellestjenester (FFT) en realitet. FMUS beholdt statusen som en budsjett og resultat ansvarlig avdeling (BRA), men nå i selskap med 10 andre avdelinger.

Grunntanken om å rendyrke og bevare kulturen i Forsvaret, som lå til grunn for St.Meld 33(2008 – 2009) Kultur å Forsvare, ble på mange måter offisielt ved denne omorganiseringen lagt død og samtidig begravet!

2.5 Geografisk plassering

Forsvarets musikk har 5 musikkorps:

1. Forsvarets Stabsmusikkorps – Ridehuset, Akershus Festning, Oslo
2. Kgl Norske Marines Musikkorps – Torpedoverkstedet, Karjohansvern, Horten
3. Sjøforsvarets Musikkorps – Koengen, Bergenhus Festning, Bergen
4. Luftforsvarets musikkorps – Byscenen, Sentrum, Trondheim
5. Hærens Musikkorps – Kulturhuset, Sentrum, Harstad



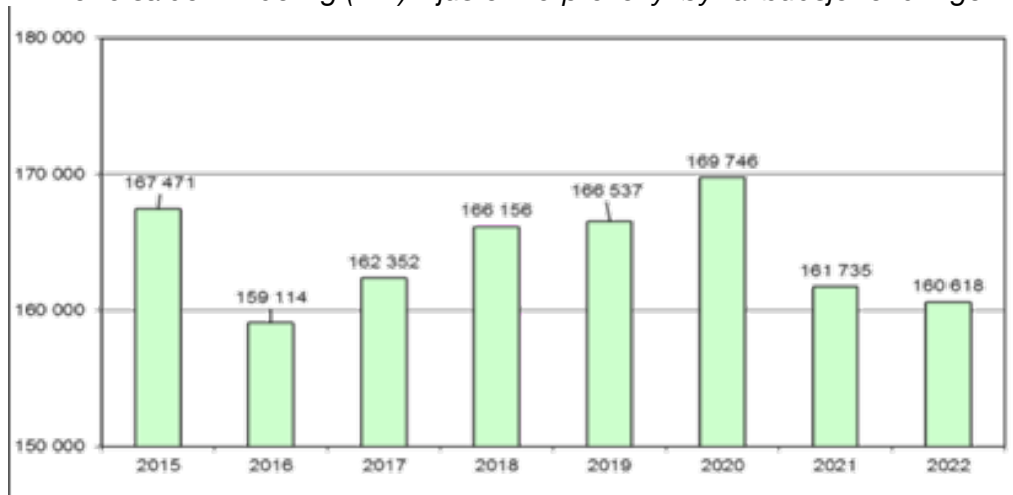
2.6 Økonomi

Budsjett for FMUS i 2022 er på 172,6 mill. kroner. Dette innebære en netto tildeling til FMUS ledelse og de 5 korpsene på 160,6 mill når ekstrabevilgning til Norsk Militær tattoo på 5,5 mill og inntektskravet på 5,9 mill er fratrasket. Det planlegges med om lag samme budsjettnivå for 2023.

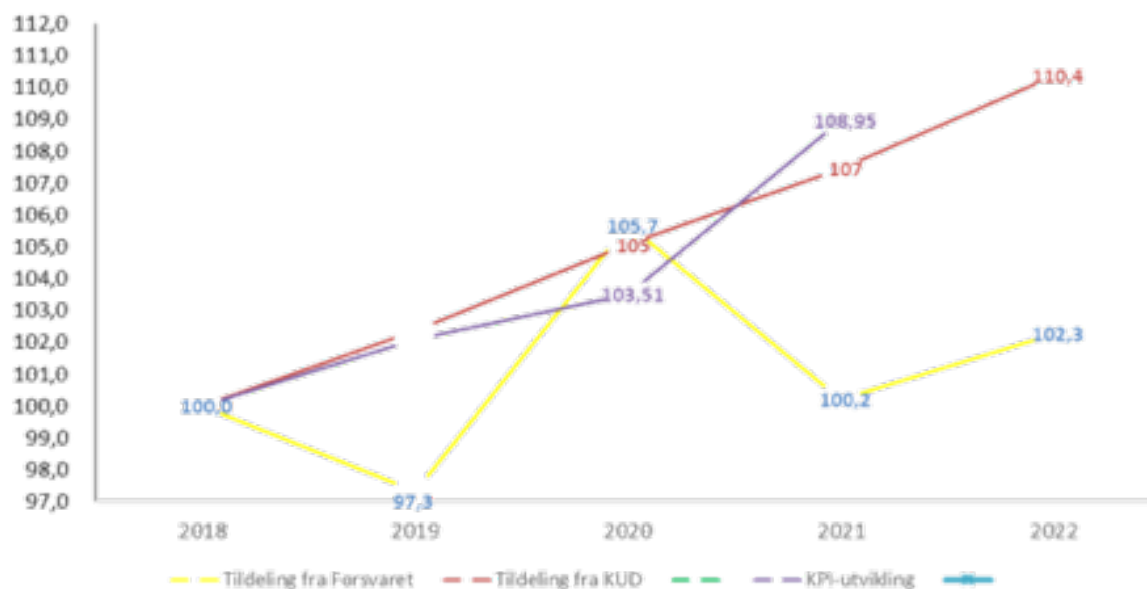
2.6.1 Budsjettutviklingen for FMUS siden 2015. (Kilde; FMUS økonomianalyse 2022)

Følgende grafer viser at budsjettutviklingen fra 2015-2022 varierer mye:
I 2017 økte budsjettet med nesten 9 mill. kroner. Årsaken er i stor grad at til Forsvaret måtte betale for pensjonsforpliktelsene. Ordningen var provenynøytral. FMUS fikk tilført 12,235 mill. kroner.
For å vise en mer riktig budsjettutvikling er budsjettet justert med provenynøytrale budsjettendringer samt andre endringer (eksempelvis Norsk Militær Tattoo) som forstyrrer helheten i analysen.

Netto saldert tildeling (KPI) – justert for provenynøytral budsjettendringer



Budsjettutvikling i prosent fra 2018 – 2022



Kommentar til grafen:

- 2018 var første år med finansiering fra KUD.
- Fra 2018 til 2019 fikk FMUS et kutt i bevilgningen på 2,7 % (fra 100 til 97,3)
- Grafen viser at tildelingen fra KUD har økt med 10,4 % fra 2018
- Økningen i tildelingen fra Forsvaret har i samme periode vært på 2,3 %

Gevinstrealisering/budsjettkutt

Tekst	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Sum	Merknad
Avbyråkratisering og effektivisering (AB&E)	161	1 550		0					1 711	Varig kutt
Rammekutt som følge av kronesvekkelse	1 000								1 000	Engangs kutt
Generelt budsjettkutt FMUS		2 331	1 169		0				3 500	Varig kutt
Effektivisering av FMUS ledelse ++				5 000					5 000	Varig kutt
Rammekutt (velutrust og drivstoff)						2 022			2 022	Engangs kutt
Rammetrekk - tverrprioritering							1 001	593	1 594	Varig kutt
Reduksjon reisevirksomhet og overtid							477	477	954	Varig kutt
Modernisering og effektivisering							900	1 433	2 333	Varig kutt
Sum pr. år	1 161	3 881	1 169	5 000	0	2 022	2 378	2 503	18 114	

Akkumulerte kutt i perioden

Tekst	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Sum
Avbyråkratisering og effektivisering (AB&E)	161	1 550	1 550	1 550	1 550	1 550	1 550	1 550	11 011
Rammekutt som følge av kronesvekkelse	1 000								1 000
Generelt budsjettkutt FMUS		2 331	3 500	3 500	3 500	3 500	3 500	3 500	23 331
Effektivisering av FMUS ledelse ++				5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	25 000
Rammekutt (valuta og drivstoff)						2 022			2 022
Rammetrekk - tverrprioritering							1 001	1 594	2 595
Reduksjon reisevirksomhet og overtid							477	954	1 431
Modernisering og effektivisering							900	1 433	2 333
Sum pr. år	1 161	3 881	5 050	10 050	10 050	12 072	12 428	14 031	68 723

Budsjettkutt FMUS inneholder et generelt rammetrekk på 3,5 mill. (reduksjon aktivitet) og Effektivisering ledelse/ årsverk (5 mill.) er reduksjon effektivisering av FMUS ledelse, samt reduksjon av årsverk (inkl. kutt i kunstneriske ledere).

Det er liten sammenheng mellom budsjettkutt og kostnadsreduksjoner. Derfor må de fleste budsjettkutt, realiseres via redusert aktivitet.

I 2020 og 2021 har FMUS redusert aktiviteten (reiser etc.) som følge av pandemien. I 2022 er dette ikke mulig uten at det går utover forventet aktivitet.

Dette viser at saldert tildeling fra Forsvaret, ikke har holdt tritt med tildelingen fra KUD, samt KPI. FMUS er til dels fra 2016 blitt kompensert for budsjettkutt, ved hjelp av årlige omprioriteringer i FFT på tilsammen øremerket 13,5 mill. Sjef FFT tildelingen kommer i tillegg til saldert budsjett. Dette vil sannsynlig ikke være mulig i 2022, som følge av sjef FFT oppdrag gitt i Forsvarssjefens plan. En analyse av faste kostnader viser at budsjettkuttene fra 2020 til 2022, har medført at andel «frie budsjettmidler» er redusert med over 50% for FMUS. Dette innebærer at det enkelte korps kun har netto tildelt et produksjonsbudsjett på ca 2 mill i 2020. Dette utgjør ca 4% av totalbudsjettet i FMUS og er tilstrekkelig til ca 2 måneder faglig forsvarlig drift. Med en så marginal tildeling av produksjonsmidler vil inntektskravet som øker tildelingsrammen så å si være umulig å realisere.

2.6.2 Budsjettutvikling sivile orkesterinstitusjoner versus Forsvarets musikk 2015 - 2021.

Ved å sammenligne tildelingene til sivile orkesterinstitusjoner og Forsvarets musikk vil man få et tydelig bilde på nivå og utvikling over tid.

Under følger en framstilling av samlet tildeling fra KUD til Oslo Filharmoniske orkester (OFO), Bergen Filharmoniske orkester (BFO), Trondheim Symfoniorkester (TSO), Stavanger Symfoniorkester (SSO), Arktisk opera og symfoniorkester (AOS) og Det Norske Blåseensemble (DNBE). (Kilde: KUD), sammenlignet med den samlede tildeling fra Forsvarets musikk. (kilde: FMUS). Omregnet i prosent har orkesterfeltet hatt en samlet økning på over 20% i perioden, mens FMUS har hatt en negativ utvikling på -3,5% i samme periode. Dersom FMUS skulle hatt samme forholdsmessige økning som de sivile musikk institusjonene, skulle tildelingen i 2022 vært på 201 mill.

(Tallene viser bare tildelingene fra KUD. OFO og BFO er 100% statlig finansiert, men har i tillegg inntekter fra sponsorer. De øvrige orkestrene har en 30% tildeling fra fylke og 70% fra staten samt midler fra sponsorer i tillegg. Imidlertid er bevilgningene fra fylke/kommune bundet opp mot KUDs tildelinger, slik at den forholdsmessige økningen blir lik. For eksempel vil en årlig økning på 4 % i bevilgningene fra KUD medføre en 4 % økning også fra fylke/kommune).

	Sivile orkesterinstitusjoner	FMUS
2015	517 305	167 417
2016	532 134	159 114
2017	542 390	162 352
2018	554 200	166 156
2019	570 380	166 537
2020	585 760	169 746
2021	621 170	161 735

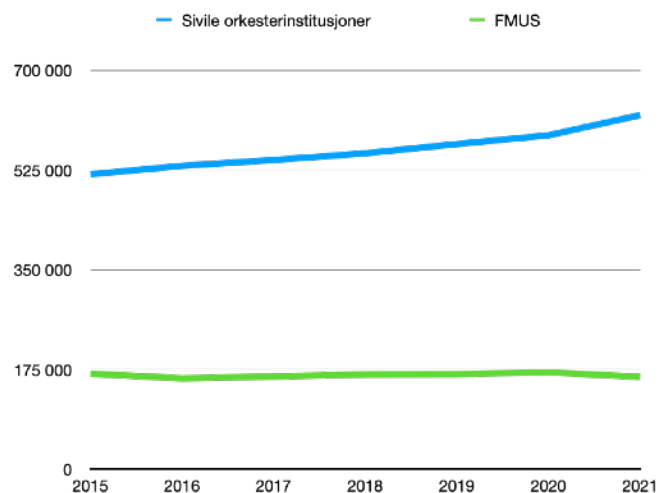
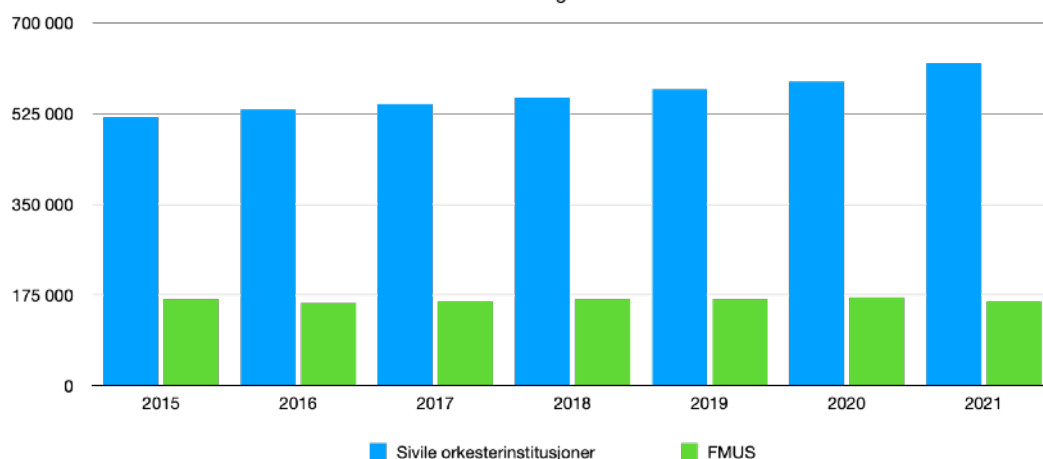


Diagram 1



2.6.3 Budsjettutvikling Det Norske Blåseensemble (DNBE) vs Sjøforsvarets musikkorps (SFMK).

Utvalget har her valgt å bruke et av de fire korpsene i FMUS som er finansiert med 60% fra FD og 40% fra KUD, som sammenligning med Det Norske Blåseensemblet.

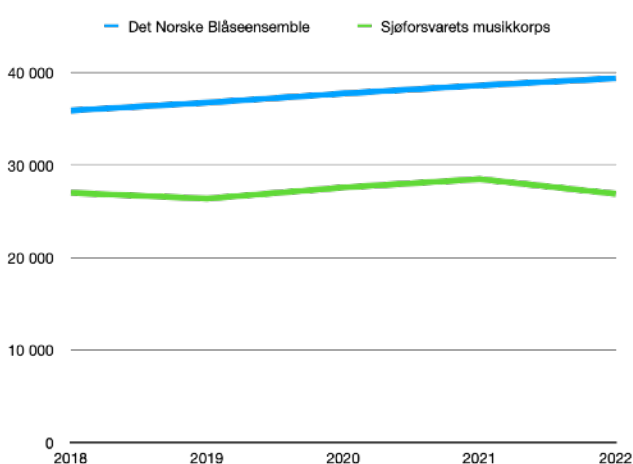
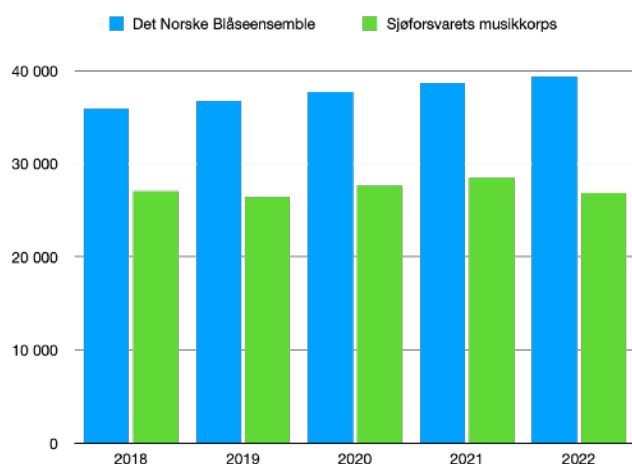
Budsjettnivået til de fire korpsene i FMUS er økonomisk tilnærmelsesvis identiske med noen få årlig avvik i budsjettene ift enkelte oppdrag/produksjoner som rullerer mellom korpsene, fks Forsvarsministerens Festkonsert og Forsvarssjefens Hederskonsert.

DNBE er det tidligere Forsvarets musikkorps Østlandet i Halden som ble omgjort til et sivilt ensemble i 2003, da Forsvaret la ned to av militærkorpsene iht Langtidsplanene for Forsvaret, Prop 45 S (2001 – 2002).

DNBE består av 30 ansatte fordelt på musikere og administrasjon og SFMK har i alt 31 ansatte fordelt på musikere og administrasjon. Ensemblene er derfor svært sammenlignbare i forhold til størrelse og behov. DNBE er finansiert av stat (70%), fylkeskommune (15%) og Halden kommune (15%). SFMK er finansiert av FD (60%) og KUD (40%). Under følger en oppstilling over tildeling og budsjettutvikling fra 2018 og fram til i dag. Som tallene klart viser, ligger SFMK i utgangspunktet ca 8,9 mill under i finansiering sammenlignet med DNBE i 2018, og denne forskjellen har økt til ca 12,5 mill i tildeling for 2022. Gapet har altså økt med ca 3.6 mill i perioden.

	DNBE	SFMK
2018	35 900	27 003
2019	36 756	26 377
2020	37 742	27 583
2021	38 614	28 484
2022	39 385	26 897

Det er flere faktorer som gjør sammenligningen av DNBE og FMUS sine korps svært interessant. Når man ser på grafene over er det lett å legge merke til at DNBE i snitt årlig har ca 10 millioner mere i bevilget budsjett enn korpsene i FMUS. NOU 2013:4 Kulturmeldingen 2014 og St.meld 8 (2018 - 2019) Kulturens kraft – kulturpolitikk for framtid., beskriver begge effekten og videreføringen av kulturløftet som ble gjort under Stoltenberg 1 og 2 regjeringene fra 2005 – 2013. Budsjettnivået til musikkformål bevilget over KUD sine budsjetter økte fra kr. 591,595 mill 2005 til kr. 1 140 600 mill i 2013. Dette var således en økning til musikkformål på over 100%.



Til sammenligning hadde FMUS i samme periode en økning fra 101,264 til 150,382 millioner , en tilsynelatende økning på ca 50%. Dette har sammenheng med at 2005 var et budsjettmessig nullpunkt for FMUS og musikkproduksjonen ble dette året reddet av to faktorer, markeringen av unionsoppløsningen 1905- 2005 med tilhørende konserter landet over, og at Forsvarsministeren og Kulturministeren til sammen i august ga FMUS en ekstrabevilgning på 10 mill.

Ser man på budsjett-tallene til FMUS fra 2006 til 2013 er budsjett-økningen på kun på 20%,det er samtidig verdt å merke seg at utgiftene til husleie for korpsene samtidig øker med 140%, (5,336 – 13,351 millioner). Samtidig var det en stigning i lønnsutgifter på 32%, (84,334 - 117,273 millioner) (Kilde: FAKT Økonomisk analyse FMUS 2005 - 2015)

DNBE var i hele perioden en del av kulturløftet og DNBE styre har evnet å gi ensemblet et budsjettnivå hvor produksjonsmidlene utgjør ca 20%. Til sammenligning utgjør produksjonsbudsjettet til korpsene i FMUS ca 4% i 2022. (Kilde: FMUS Økonomirapport 2022). Driftsmodellene i FMUS korps og DNBE er til sammenligning svært like og de henvender seg til publikum i samme sivile markedet. Det er heller ikke identifisert noen særskilte stordriftsfordeler for FMUS sine korps å være i etaten Forsvaret. FMUS korps er rammefinansierte og skal således dekke utgiftene til alle interne oppdrag i Forsvaret.

2.6.4 FMUS budsjettbehov i forhold til ambisjon og oppdrag.

FMUS har reelt sett slik punkt 2.6.1 viser, et kortsiktig behov for å få tilbakeført stillingene som kunstneriske ledere i korpse og tilført 15 millioner til produksjoner i 2022.

I det langsiktige perspektivet er behovet langt større for å kunne løse ambisjon og oppdrag i henhold til de føringer som er gitt i styrende dokumenter.

Det må kunne forutsettes at FMUS bør få ta del i den utvikling det øvrige kulturlivet i Norge har blitt til del fra 2005 samt få mulighet til en økonomisk og faglig utvikling inn i fremtiden.

Dette vil måtte tilsi en satsning på militærmusikken sin egenart og det sterke bånd som er knyttet inn i hele det norske kulturlivet. De profesjonelle militærkorpse har et behov for økte rammer for administrasjonene, faglig ledelse og antall musikere, slik det har vært pekt på i en rekke utvalg og Stortingsmeldinger. Dette behovet er også knyttet opp mot ambisjonen i St meld 8 (2018- 2019) Kulturens kraft – kulturpolitikk for framtida, om kulturproduksjon av ypperste kvalitet.

Det langsiktige behovet kan anslåes til ca. 50 stillinger, i dette antallet inngår kunstneriske ledere og administrativt personell samt ulike musikerstillinger. Dette vil gjøre korpse robuste og i langt bedre stand til å løse både oppdragene i Forsvaret og samfunnsoppdraget ut mot sivilsamfunnet. I tillegg må grunnlinjen for produksjonsbudsjettet heves med ca 30 millioner årlig for å nærme seg de sammenlignbare sivile orkestrene og ensemblene. Denne målsettingen innebærer en realistisk og nøktern satsning på med en budsjettøkning på 50 – 70 millioner, altså en vekst i budsjettet på ca. 30 – 45% over tid.

2.7 Omdømmeregnskap

Verdimåling av kultur har et langsiktig perspektiv og må derfor vurderes gjennom et annerledes regnskap enn det tradisjonelle. Dette kalles omdømmeregnskap. Forsvarets musikk har årlig et stort omdømme og media avtrykk gjennom både samfunnsoppdraget og oppdragene i Forsvaret. Dette er representert gjennom møtene mellom tusenvis av mennesker og den direkte kontakten med et engasjert publikum. I tillegg er alle de sosiale medieflatene og TV – Radio svært viktige faktorer i dette bildet. Innbygger undersøkelsen understøtter dette og verdien av en mangesidig produksjon av oppdrag med avtrykk på et mangfold av arenaer og medieflater gir en samlet verdi tilbake til Forsvaret og samfunnet som vanskelig kan måles i kroner og øre.

2.7.1 Omdømme-verdi av FMUS.

FMUS sine korps har tradisjonelt hatt et meget godt omdømme både nasjonalt og internasjonalt på bakgrunn av den musikkfaglige høye kvaliteten korpse har oppnådd de siste 20 årene.

Korpse har gjennom et meget høyt antall CD innspillinger dokumentert nivået på en svært god måte, i tillegg til å få glimrende kritikker i fagmedier både i Europa og USA. Korpse har i tillegg deltatt på en rekke internasjonale festivaler og militære tattooer med svært gode tilbakemeldinger fra arrangører og publikum. I tillegg har Forsvarets musikk satset på Norsk militær Tattoo som et internasjonalt utstillingsvindu, der korpse fra alle de store nasjonene innen militærmusikk konkurrerer om å få delta. At Forsvarets musikk har ord på seg for å ha god kvalitet trenger ikke bety at det vil være slik uavhengig av ytre faktorer som endres.

FMUS virksomhet er mangesidig og har med sin regionale tilknytning som fortrinn at den er landsdekkende. For Forsvaret betyr dette helårlig synlighet og hørbarhet i all landsdeler. Korpse er dermed en positiv og profesjonell brobygger mellom Forsvaret og samfunnet. Forsvarets musikk kan således også brukes som et strategisk kommunikasjonsmiddel for Forsvaret og ikke kun som isolert underholdningselement. I normalår med virksomhet (pre Covid 19) når FMUS ut til ca 500 000 publikummere. Det kan være ansatte i Forsvaret, det kulturinteresserte publikum eller mannen

i gata. Korpseene driver oppsøkende virksomhet ved blant annet festivaler, konsert og kulturhus, skoler, barnehager og institusjoner. Forholdet til publikum underbygges på ulike nivåer. Programmering og konseptuering av oppdrag og konserter med fokus på nærhet til publikum, er kjernen i publikumsarbeidet. Dette være seg narrative og innholdet i en intern produksjon i Forsvaret eller en produksjon rettet mot et sivilisert publikum. Antallet betalende publikummere har fra 2015 dessverre vært noe synkende og skyldes i stor grad synkende budsjetter. Likevel har korpseene tilsammen i ca 65 000 betalende tilskuer snitt pr år. Da er ikke Norsk militær Tattoo iberegnet, som trekker mellom 15 til 16 000 publikummere hvert annet år. Det er verdt å bemerke at det har gjentatte ganger vært gjennomført verdivurdering av produktet Norsk militær Tattoo av Perduco kultur AS som anslo verdien til ca 15 millioner i 2010. Dette antas å ha økt frem til i dag blant annet gjennom gjennom ny markedsføring på sosiale medier og utvikling av egen App.

I "CD alderen" hvor FMUS stadig la ut nye innspillinger ga god respons hos publikum men nådde et begrenset publikum i inn og utland. Den digitale tidsalderen med ulike plattformer på internett som YouTube, Spotify og sosiale media plattformer som Facebook, Instagram, Twitter har gitt FMUS en helt ny rekkevidde ift å nå et enda bredere publikum både nasjonalt og internasjonalt. FMUS har opprettet et godt og søkbart arkiv hvor enkelte innspillinger og lydspor har nådd opp til over 1 mill nedlastinger.

I tillegg er TV og radio stadig viktige kanaler for FMUS. Norsk militær Tattoo toppe statistikken med et snitt på ca 1,3 mill seere pr produksjon, med 5 sendinger på NRK 1. Jubileumsforestillingen i forbindelse med Brigademusikkorpseene 200 år i 2018 hadde hele 450 000 seere på NRK 1 i beste sendetid fredag kl 20:00. Konsert overføringer med korpseene på NRK P2, 8 – 10 årlig, har i fra 30 000 til 60 000 lyttere pr konsert.



Norsk Militær tattoo 2018, Finale oppstilling i Oslo Spektrum.

2.7.2 Samarbeid i kultursektoren

FMUS har gjennom 200 år vært en kulturbærer i Forsvaret og i sivilsamfunnet, og er i dag fortsatt en sentral del av norsk kulturlivs infrastruktur. Det er en viktig arbeidsplass for norske musikere, men også som bærer av den Norske militærmusikk og blåsemusikk-tradisjon. Korpsene i FMUS har således en viktig funksjon både i det profesjonelle musikkliv og innen amatørmusikkfeltet. I dag er det et utstrakt samarbeide på svært mange felt både av formell og uformell art med symfoniorkestre, utdanningsinstitusjoner, fylke, kommuner, kulturhus, festivaler, Norges Musikkorps Forbund og sivile kulturstiftelser mfl.

Noen av disse bør trekkes frem : Formell avtale om musiker-støtte til prosjekter med Arktisk Filharmon, årlig avtale med Trondheim Symfoniorkester ift utveksling av prosjekter, formelle avtaler med Norges Musikkhøgskole ift Master og Bachelor utdanning i dirigering og studiepoengkurs med hospitering i militærkorps for blåsere og slagverkere, formell avtale med Universitetet i Stavanger ift bachelor utdanning i dirigering, formell avtale med Kulturstiftelsen Dextra ift prosjekt dirigentløftet og ung musiker, formell samarbeidsavtale med Norges Musikkorps Forbund om ulike prosjekter: NM Janitsjar og Brass, NM Skolekorps, Solist-programmet for unge musikere og det årlige sommerkurset, Norsk Blåsesymfoni.

FMUS har hatt og har en sentral rolle i utviklingen av dirigent faget i Norge. Korpsene har gitt en rekke lovende talenter en sjanse til å praktisere med profesjonelle musikere og gjennom dette ivarettatt en viktig del av det utdanningsløpet som skal til for å bli en dyktig dirigent.

I tillegg bør den virksomhet som formelt sett er utenfor rammen av FMUS også legges vekt på.

Musikerne har utstrakt virke som musikere og solister ved profesjonelle orkestre/ensembler, den Norske Kirke og amatør-orkestre og korps. De er lærere ved Norges Musikkhøgskole, universitetet i Bergen, Trondheim og Tromsø, folkehøgskoler, ulike videregående skoler og en rekke kommunale musikkskoler. En tredje virksomhet er virket som dirigenter for et uttal skolekorps, amatørkorps og orkestre.

2.7.3 Anerkjennelse og kulturpriser

FMUS har gjennom årene høstet stor anerkjennelse lokalt, nasjonalt og internasjonalt.

Korpsenes deltagelse ved internasjonale og nasjonale festivaler gitt stor oppmerksomhet og svært positive tilbakemeldinger. Dette har ført til at korpsene årlig må takke nei til invitasjoner og samarbeider med inn og utenlandske arrangører, dette i hovedsak på grunn av svakt budsjettnivå og begrensningen i de årlige virksomhetsplanene. I tillegg er det en rekke enkelt musikere og kammermusikkgrupper som har fått invitasjon og deltatt ved internasjonale og nasjonale festivaler. Korpsene har en rekke ganger deltatt ved internasjonale Tattoo forestillinger (Kina, Tyskland, Nederland, Tsjekkia, Canada osv.) og FMUS sitt arrangement Norsk Militær Tattoo er anerkjent av IATO (International Association Tattoo Organizers) som et av verdens 3 fremste Tattooer mht både arrangement og kvalitet.

FMUS har en utømmelig rekke med internasjonale og nasjonale Stjerner/Solister/artister fra klassisk til Jazz og vise/pop. Her er et lite utvalg: Josè Carreras, Barbara Hendricks, Solveig Kringlebotn, Elizabeth Norberg-Schulz, Randi Stene, Mari Eriksmoen, Lise Davidsen, Tora Augestad, Elin Kristin Hansveen, Arve Tellefsen, Ole Edvard Antonsen, James Morrison, Tine Thing Helseth, Christian Lindberg, Wolfgang Plagge, Håvard Gimse, Ketil Bjørnstad, Sven Bertil Taube, Göran Fristorp, Rolv Wesenlund, Harald Heide Steen, Tommy Körberg, Lill Lindfors, Sissel Kyrkebø, Wenche Myhre, Jannike Kruse, Silje Nergård, Bjørn Eidsvåg, Jan Eggum, Halvdan Sivertsen, Sigvart Dagsland, Heine Totland, Odd Renè Andersen, Åsleik Engmark, Heidi Gjermundsen Broch, Heidi Ruud Ellingsen, Lars Bremnes, Maria Haukås Mittet, Frode Alnæs, Kåre Conradi, Inger Lise Rypdal,

Øyvind Elgenes, Bjarthe Hjelmeland, Maj Britt Andersen, Linn Skåber, Marian Aas Hansen, Torstein Flakne, Brede Bøe, Elisabeth Andreassen, Ingrid Bjørnov, Kim Fairchild, Odd Nordstoga, Silya Nymoen, Bjarne Brøndbo, Lars Klevstrand, Henning Sommerro, Stian Carstensen, Julie Dahle Aagård, Marius Roth Christensen, Haddy Njie, Alexander Rybak, Frode Vassel, Adam Douglas, Knut Marius Djupvik, Bjørn Tomren, osv.....

Korpsenes innspillinger har vakt stor oppmerksomhet i inn og utland gjennom sin høye kvalitet og musikalitet. FMUS sine korps har motatt 2 spellemannspriser, disse er : "Forsvarets spiller" i 1978 og Kgl. Norske Marines Musikkorps / Erik Bye – "I dur og brott" i 2004,. I tillegg var Sjøforsvarets musikkorps og Kjetil Hvoslef nominert til spellemannspris i 2022 for innspillingen, "L'homme Armè" Luftforsvarets musikkorps var nominert til Spellemannspris 2005, med Jannike Kruse og CD: "Kjente, kjære og noen glemte barnesanger", Kgl. Norske Marines Musikkorps, nominert til spellemannspris 2006 i åpen klasse for "Live" innspillingen "Source of Christmas", Kgl. Norske Marines Musikkorps vant i samarbeide med Kulturtanken Europeiske YMA Awards 2017, en internasjonal pris for beste storskala ungdomsproduksjon, Forsvarets Stabsmusikkorps ble i 2011 nominert til Grammy pris sammen med Plateselskapet 2L for CD "La Voi Triomphale", Kgl. Norske Marines Musikkorps fikk i 2007, fagblad utmerkelsen den "Cock d'Or", for CD innspillingen "The Golden Age of Cornet" med Ole Edvard Antonsen som solist.

FMUS mottok i 2016 norsk musikklivs høyeste utmerkelse: Norsk Kulturråds ærespris, for sitt lange og fremragende virke i Forsvaret og samfunnet, i 2008 mottok Sjøforsvarets musikkorps Komponistforeningens pris som årets utøver, i 2016 Kgl. Norske Marines Musikkorps mottok Vestfold Fylkes Kulturpris og i samme år mottok Luftforsvarets Musikkorps og Kgl. Norske Marines Musikkorps henholdsvis Trondheim by kulturpris og Horten by kulturpris.



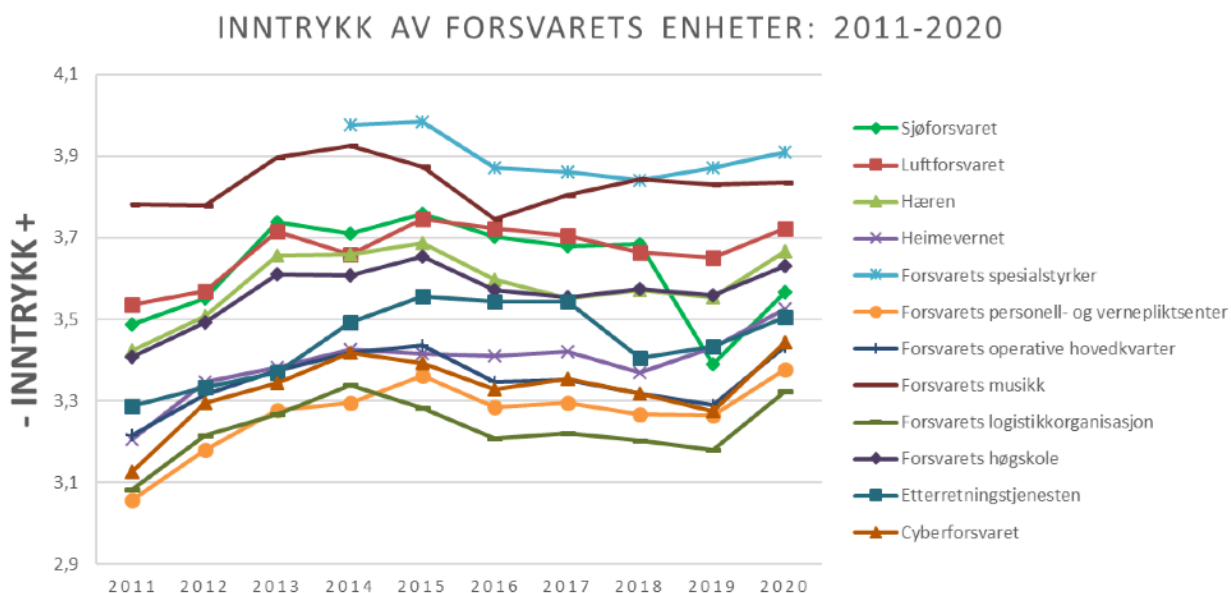
Fyrverkerikonserten 2016, Karljohansvern, Horten, José Carreras – Lise Davidsen – Kgl Norske Marines Musikkorps.

2.7.4 Forsvarets innbygger-undersøkelse

Forsvarets musikk har et meget godt avtrykk og høy anerkjennelse i befolkningen.

Frem til 2014 var FMUS den avdeling som hadde best etterlatt inntrykk i befolkningen.

Dette endret seg da Forsvarets spesialstyrker ble opprettet og introdusert i målingene. I 2018 var inntrykket i befolkningen likt mellom FMUS og Forsvaret. Spesialstyrker men kurven flater noe ut for FMUS i 2019 – 2020. Dette kan relateres til mindre aktivitet pga sterkt reduserte budsjetter og at COVID 19 stengte helt ned driften av FMUS med full styrke i mars 2020.



3. Debattene rundt Forsvarets musikk

Historikken til Forsvarets musikk med hensyn til eksistens og eksistensberettigelse skiller seg markant ut fra alle andre sammenlignbare offentlig finansierte kulturinstitusjoner. Når det i snitt er foreslått nedleggelse i en eller annen form hvert 8. år siden 1887, viser det at Forsvaret ikke prioriterer forvaltning av sin egen 200-årige kulturinstitusjon. Hele 20 ganger har nedlegging eller opprettholdelse av Forsvarets musikk vært på dagsorden i Stortinget, i tillegg til 2 stortingsmeldinger og 1 NOU. Ingen andre offentlig finansierte kulturinstitusjoner kan vise til noe lignende i nyere tid.

En gjennomgang av denne historikken viser at argumentasjonen fra Forsvarets side når det gjelder å redusere FMUS i all hovedsak er av økonomisk art, noen kulturell forståelse av virksomheten er vanskelig å spore. Den kulturelle forståelsen er det sivilsamfunnet og de folkevalgte som utviser og det hele fortøner seg som en slags evig retorisk sirkel der Forsvaret argumenterer ut fra egne (økonomiske) prioriteringer og folkevalgte politikere svarer med kulturelle og samfunnsnyttige argumenter.

Etter Forsvarsforliket i 2016, da KUD ble pålagt å finansiere 40% av Forsvarets musikk, tilsvarte det i sum Forsvarets ønskede besparelse gjennom den foreslåtte nedleggelsen av to av Forsvarets fem korps. Samtidig ser man at denne besparelsen på 40 % ikke ga mer ro rundt militærkorpssene fra Forsvarets side og at Forsvarets bidrag ikke har holdt det forutsatte nivået med hensyn til budsjett-tildelinger. (jfr punkt 2.6.1)

I tillegg til kampene om korpsene i Stortinget har Forsvaret gjennomført interne OU-prosesser som ytterligere har tappet korpsene for ressurser. Det kan se ut som at Forsvaret har innsett at de taper kampene om Forsvarets musikk politisk, men at de kan gjennomføre en gradvis reduksjon av korpsene ved å gjennomføre interne prosesser. I 2011 forsvant 5 produksjonsstillinger, men 4 av dem ble etter massivt press og god argumentasjon fra fagforeningene tilbakeført året etter. I 2018 forsvant det 12 stillinger i en intern OU-prosess; 8 musikerstillinger og 4 kunstneriske ledere/dirigentstillinger. Det å fjerne de kunstneriske lederne ville vært umulig i et sivilt orkester.

Dette medfører samtidig at det er opp til Forsvaret å definere hvor mange stillinger for blåsere og slagverkere, ikke minst for spesielt utsatte instrumenter som saxofoner og euphonium, det skal finnes i Norge. Eksempelvis ble antallet stillinger for saksononister i Norge redusert med 25% i forbindelse med OU-prosessen i 2018 uten at dette ble problematisert i en større sammenheng. Det er heller ikke å forvente at Forsvaret skal ha den nødvendige kulturelle forståelsen for slike ting, denne forståelsen finnes i Forsvarets musikk, men er så langt nede i Forsvarets organisasjon at disse argumentene aldri når opp eller blir lyttet til. At redusert aktivitet i korpsene også får store konsekvenser for norske profesjonelle dirigenter, er heller ikke noe Forsvaret tar ansvar for (og skal vel ikke ha det ansvaret heller). Den reduserte aktiviteten som har vært de siste årene, ikke medregnet konsekvenser av siste års pandemi, har mer enn halvert antall årsverk for norske dirigenter.

3.1 Kort oppsummering av debattene rundt Forsvarets musikk (FMUS)

Her følger en kort oppstilling av debattene og nedleggingsforslagene rundt Forsvarets musikk fra 1887 og fram til i dag.

Kilde: Svein Holtan; Den standhaftige militærmusikken, 2006)

1887

Korpsene foreslås nedlagt. Hærens musikkinspektør, Major Ole Olsen, får kong Oscar til å gi en kontraordre slik at nedleggelse unngås

1891

Ny debatt. Besluttet opprettholdt. Argumentasjonen hovedsaklig av kulturpolitisk art.

Man mente at militærmusikken hadde en betydning rent militært, men også ut fra en allmenn anerkjennelse av militærmusikkens betydning for det musikalske liv i landet

...[at] man ikke bør underkjende den Betydning som Musik i militær Henseende har baade for en Afdelings Disciplin og for dens militære Brugbarhet. Hertil kommer, at en god Militærmusik i Garnisonsstederne er af uundværlig Betydning ikke alene for Militæret, men for Landets Musikliv i det hele taget. Vore hidtilværende Brigademusikkorps har derfor havt en Betydning, som rækker langt udover de rent militære Hensyn.

1905

De taktiske direktiver av 1905 redegjorde man for at musikken ikke lenger hørte hjemme i kamp, fordi den var avløst av andre virkemidler.

Musik vil derimod nu som altid have en overordentlig betydning såvel på landevejsmarch, som også i bivuak; men man kunde unegtelig være fristet til at foreslå de mandsterke, & talrige, musikkorps (brigademusikkorpsene) afløst af store grammofoner, der jo har fordelene af at være overordentlig meget billigere (selv på en kjærre eller motorcycle) og mer uafsladelig præstasjonsdygtige, end selv det ivrigste musikkorps.

...men det er da formentlig et spørgsmål, om de store musikkorpsers opretholdelse er nødvendig af militære hensyn. Tanken om at sløife dem vil bringe især musikfolk til at stejle, og det ganske

betydeligt. Men de store musikkorps har visserlig sin overvejende betydning som stamme for det civile musiklives orkestereksekutører, og der synes derfor at være liden grund til at belaste militærbudgetterne dermed."

1914

Foreslått at utgiftene dekkes over kulturbudsjettet noe Kulturdepartementet ikke ville. Også foreslått at vertskommunene skulle dekke 25%, noe heller ikke de ville.

«Under den almindelige debat om hærens budget for terminen 1913- 1914 blev der bl.a. fremholdt, at en del av bevilgningerne til brigademusikkorpsene med rette hørte hjemme paa kulturbudgettet, likesom man var inde paa tanken om eventuel sløifning av disse musikkorpsene."

Denne gangen gikk den kommanderende general og brigadesjefene sterkt imot forslaget om nedleggelse, i det de mente at både de militære og sivilbefolkningen hadde behov for militærmusikk på et høyt musikalsk nivå, og at Forsvaret hadde en *"folkeopdragende mission av overordentlig stor betydning"*. Musikkens funksjon som bindeledd mellom hæren og folket ble understreket, og de mente også at besparelsen som kunne oppnås gjennom en nedleggelse var minimal, fordi tjenesten i så fall måtte kjøpes fra annet hold.

1927

Alle korps foreslått nedlagt fra 1930. Utreddes om vertsbyene skulle finansiere driften. Ingen korps skulle legges ned før dette var avklart

....Denne betydelige utgift [550 000,-] står ikke i rimelig forhold til den nytte hæren har av disse musikkorps som i realiteten nærmest må betraktes som musikkorps for vedkommende byer. Når forsvarsutgiftene skal bringes alvorlig ned, vilde det efter departementets meningvære uforsvarlig å opprettholde disse musikkorps samtidigmed at man sløifer militært viktige ledd i organisasjonen. Divisjonsmusikkorpsene foreslåes derfor sløifet.

1933

Nedleggelsesvedtaket ble opprettholdt og under Forsvarsordningen av 1933 ble divisjonsmusikkorpsene forutsatt sløffet. I forslaget ble kun en musiker per regiment beholdt for å ta seg av regimentsmusikkorpsene.

1936

Allerede i 1936, bare tre år etter at Forsvarsordningen av 33 bekreftet nedleggelsen, leverte Stortingets militærkomite et tillegg til budsjettinnstillingen hvor man redegjorde for at man likevel ønsket å beholde korpsene.

Militærkorpsene hadde ikke noen forsvarsmessig betydning, men de kunne være *"et festlig innslag i det daglige liv på moene"*. Musikkens største betydning ble relatert til kulturelle henseende, ved at man hevdet at god musikk hadde en folkeopdragende makt og at korpsene rundt om i landet var av den største betydning for musikklivets utvikling. Komiteen anbefalte derfor at korpsene ble opprettholdt.

1947

Umiddelbart etter krigen ble divisjonsmusikkorpsene rekonstruert som en foreløpig ordning, men allerede våren 1947 ble de på nytt foreslått nedlagt av Hærens overkommando på grunn av det anstrengte budsjettet. Mens Forsvaret ønsket å legge ned hele virksomheten, ville departementet kun stanse nyansettelser av musikere. De allerede fast ansatte musikerne ønsket FD skulle fortsette inntil den naturlige avgangen satte sluttstrek.

Spørsmålet ble utredet av Forsvarskommisjonen. Grenvise korps, reduksjon til 4 og alle korps nedlagt blant forslagene.

1953

Ny ordning med 7 korps vedtatt. Sentral ledelse opprettes. Forslag om å legge korpsene direkte inn under Forsvarsdepartementet

1964

Forslag om å redusere fra 7 til 3 korps. Ny debatt om lokalisering.

(Kristoffer "Musikken gjer trass i alt at forsvaret iallfall har noko populært å fara med. At musikken er populær, har komiteen merka også av dei haugevis med protestar som har strøymt inn i haust mot nedlegging av korpsa. Vi trur at forsvaret av fleire grunnar treng desse korpsa, og for det sivile musikkliv vil det vere eit stort tap om desse stillingane blir inndregne." (Rein SP, 1964)

Stortingets militærkomite forsto ikke hvorfor bevilgningene til Forsvarets musikk skulle reduseres, når de foreslåtte besparelsene spilte en helt underordnet rolle i forhold til det samlede forsvarsbudsjettet. Ifølge Ingvaldsen (H) kunne oppmerksomheten lett avledes fra områder hvor det virkelig kunne spares, og hvor det var på høy tid at der ble gjort en alvorlig innsats. Flertallet i Stortinget besluttet at Forsvarets musikk fortsatt skulle bestå med uforminsket virksomhet og størrelse.

1973

Forslag om å redusere fra 7 til 3 korps for å frigjøre midler til "den spisse enden" og med grenvis tilhørighet med plassering i Oslo, Bergen og Bodø.

Virksomhet med direkte tilknytning til Forsvarets stridsevne og beredskap skulle prioriteres foran virksomhet som hadde sin verdi i relasjon til tradisjoner og PR-virksomhet.

I forbindelse med dette forslaget ba Stortingets forsvarskomite FD nedsette et utvalg for å vurdere Forsvarers musikk fremtid som senere resulterte

i NOU 1979:50, "Forsvarets musikk. Vurdering av Forsvarets musikk fremtidige organisasjon/virksomhet".

1979

NOU 1979:50 "Forsvarets musikk. Vurdering av Forsvarets musikk fremtidige organisasjon/virksomhet" Argumenterte bl.a for å øke stillingsrammen, men legge ned korpset i Bergen. Sterk kulturpolitisk argumentasjon

Arbeidsgruppa bestod av representanter fra Forsvaret overkommando, Musikerforbundet og Rikskonsertene. Den politiske siden var representert ved Forsvarsdepartementet og Kirke- og undervisningsdepartementet.

Utvalget vurderte videre behovet for militær utdanning for musikerne og hvilken status personellet burde ha i Forsvaret. Der var man av den klare oppfatning at de kunstneriske argumentene måtte stå i fokus, og at militærmusikerne burde oppnå samme lønn og status som sine kollegaer i de sivile orkestrene.

Konklusjonen ble at Forsvarets yrkesmusikere burde få sivil status og sivil avlønning, og at den sivile musikkutdanningen de hadde var dekkende nok for Forsvarets behov. De vurderte, og forkastet, å gi musikerne en grunnleggende befalsutdanning etterfulgt av en videregående befalsutdannelse. Fordelen ved en slik løsning kunne imidlertid vært at musikerne ville følt en tettere tilknytning til Forsvaret.

Ut fra en samlet vurdering, med vekt på de kulturpolitiske sidene av saken, fant FD det lite ønskelig å gjennomføre en organisasjonsmessig endring av Forsvarets musikk, slik det var foreslått i NOU 1979:50 med hensyn til lokalisering og dimensjonering av korpsene. Departementet ga uttrykk for

at forholdet om sivil status, avlønning og uniformering skulle vurderes, men det fulgte aldri utvalgets forslag om en sivil tilnærming for Forsvarets musikk

1988

MU88 (Musikkutvalget 1988) nedsatt av Forsvarets overkommando konkluderer med å redusere antall korps fra 7 til 4 og beholde stillingsrammen

1989

Hurtigarbeidende arbeidsgruppe i FD. Forslag om å redusere fra 7 til 4 korps, men beholde stillingsrammen på 161 musikere.

“Forsvarets musikk har som hovedoppgave å dekke Forsvarets eget behov for militær musikk og er en viktig del av Forsvarets integrerte virksomhet. På den annen side har Forsvarets musikk også en fremtredende plass i norsk kulturliv for øvrig. Virksomheten må derfor sees i et større perspektiv enn de rent militære behov.”

Forsvarsdepartementet foreslår 4 korps, Oslo, Halden, Trondheim og Harstad og ønsker derfor å legge ned 3 korps.

1990

Ny regjering opphever forslaget om nedleggelse

1991

I Forsvarsstudien 1991 var forsvarssjefens forslag å legge ned alle korpsene innen år 2000. Kun økonomisk vurdering lå til grunn.

1992-93

Stortingsmelding som ønsket å rydde opp “en gang for alle” (St.meld 19, (1992 – 1993) “Om Forsvarets musikk”)

“Ut frå eit fagleg militært syn har det vore eit ønske om å redusere verksemda innan Forsvarets musikk, medan det ut frå kulturpolitiske vurderingar har vore ønskeleg å styrka denne verksemda. Ut fra ei samla vurdering, med vekt på dei kulturpolitiske sidane i saka, finn departementet likevel det lite ønskeleg å redusere talet på profesjonelle korps og vil difor søkje å oppretthalde dei 7 profesjonelle korps. Ei styrking av Forsvarets musikk må difor etter departementet si meining skje ved at stillingsramma vert auka. Medrekna ei styrking av den sentrale musikkleiinga vil dette innebere 49 nye stillingar til Forsvarets musikk, ei årleg aukei budsjett på om lag 13 millionar kroner.”

1993

Forslag i Stortinget om å styrke FMUS med 49 nye stillinger

Forsvarskomiteen sluttet seg til innstillingen bortsett fra Høyre (H) og Fremskrittspartiet (FrP) som ville redusere antall korps til henholdsvis fire og tre.

Debatt med de velkjente argumenter for og imot nok en gang. Argumentasjon for en deling mellom kultur- og forsvarsbudsjettet

Høyres Kaci Kullman-Five gikk hardt ut mot forslaget: «Det satses på musikkorps, mens militært nøkkelforal bes om å slutte... Det er en provokasjon -intet mindre- når Regjeringen nå foreslår å øke Forsvarets musikkorps med 25 nye stillinger, i en situasjon hvor alt annet her skal reduseres».

Stortingets flertall gikk, etter en svært kort debatt den 18.mai, inn for komiteens innstilling. Det ble dermed vedtatt å beholde syv profesjonelle korps som overraskende ble styrket med totalt 49 stillinger, hvor Kulturdepartementet skulle støtte opprettelsen av de nye stillingene.

2001

Reduksjon fra 7 til 5 korps vedtatt i Stortinget (FS2000) (St. Prp. 45 S (2000- 2001))

Også forslag om å overføre korpsene til KUD.

Fmus avga 2 korps og 56 stillinger, men fikk 25 stillinger tilbake.

2004

Forslag om å redusere fra 5 til 3 korps. Forsvarskomiteen går imot forslaget

2009

Ny stortingsmelding (st.mld. 33) som bl.a argumenterer for en styrkning av korpsene.

2011

FMUS mister 5 produksjonsstillinger.

2012

FMUS får 4 av de 5 produksjonsstillingene tilbake.

2013

I forslag til statsbudsjettet skal Fmus få en økning på 4 stillinger, jfr Stortingsmelding 33.

Ingen stillinger blir tilført fra ny regjering

2016

Forslag om å redusere fra 5 til 3 korps. Nedstemt av Stortinget, men dagens modell med deling mellom FD og KUD oppstår.



Fra støttekonsert på Trondheim Torg mot nedleggelse av Luftforsvarets Musikkorps i 2016.

2018

OU-prosess i Forsvaret. FMUS mister 12 stillinger. 8 musikere og 4 dirigent/kunstnerisk ledere. (Snakk om 200-års jubileumsgave)

2022

Ny OU-prosess på gang, det kan se ut som om Forsvaret ønsker å omgå Stortingets vedtak Innstilling 62 S til Prop 151 S Kampkraft og Bærekraft (2015 – 2016) ved å foreslå helt eller delvis legge ned Kgl. Norske Marines Musikkorps i Horten.

Grovt oppsummert:

Det fremmes samme argumentasjon i hele tidslinjen både fra Forsvaret og fra politikere. Forsvarsdepartementet og Forsvaret ønsker ikke å bruke penger på korps og ser i begrenset grad noen forsvarsmessige behov av Forsvarets musikk. Politikere ser og vektlegger det kulturpolitiske perspektivet.

Massive reaksjoner og protester fra det øvrige samfunnet hver gang nedleggelse står på dagsorden.

4. Organisering. Fra Inspektorat via DIF til ?

Forsvarets musikk har organisatorisk vært underlagt Hærstaben og Sjøforsvarsstaben med de respektive distriktskommandoer. Forsvarets overkommando hadde en musikkinspektør som var en faglig rådgiver uten kommando-myndighet, budsjett- eller personell-ansvar. I 1993 ble det i tråd med St meld 19 (1992 -1993) ble det ansatt en assisterende musikkinspektør samt en komponist/arrangør.

Da New Public Management (NPM) ble innført i norsk statsforvaltning i 1988, fikk det også konsekvenser for Forsvaret og Forsvarets organisering. Målstyring og sektortankegang som gjorde seg gjeldende etter innføringen av NPM medførte at Forsvaret organiserte seg med 72 forskjellige driftsenheter (DIF) med hvert sitt spesialområde som alle var direkte underlagt Forsvarsstaben. Forsvarets musikk ble opprettet som en egen DIF i 2003 med DIF-sjef og tilhørende stab med både personellansvar økonomiansvar og faglig utviklingsansvar. For første gang ble det mulig å ha et samlande og felles ambisjonsnivå for hele Forsvarets musikk, tidligere lå de faglige ambisjonene ute i hvert enkelt korps og det var liten grad av helhetlig tankegang når det gjaldt faglige ambisjoner og retning.

På mange måter var de få årene som egen DIF «gullalderen» for FMUS, der man fikk kraftsamlet ressursene og laget felles målsettinger og ambisjoner. Dessuten var sjef FMUS i direkte budsjett og styringsdialog med Forsvarsstaben.

Mens Forsvaret holdt på med å implementere NPM-modeller i sin organisasjon hadde utviklingen allerede gått videre til samhandling og synergier som en motreaksjon på sektortankegangen i NPM. (For eksempel NAV-reformen). Som en følge av det besluttet Forsvaret å slå sammen mange av de tidligere DIFene til større enheter. (Denne tankegangen ser man tydelig i øvrig statsforvaltning gjennom Høgskolereformen, Fylkesreformen, kommunereformene, politireformen, blant annet). For Forsvaret og Forsvarets musikk betydde dette at flere tidligere DIFer ble slått sammen til større enheter og Forsvarets avdeling for kultur og tradisjon (FAKT) så dagens lys i 2009. Denne nye DIFen besto av de to tidligere DIF'ene Forsvarets musikk og Forsvarets museer samt nyopprettede Forsvarets Kommandantskap. Forsvarets musikk ble nå en Budsjett og resultatansvarlig avdeling (BRA) på nivå 3. Budsjettdialogen fikk nå et ekstra nivå opp til Forsvarsstaben.

I 2016 fulgte relativt raskt en ny sammenslåing og Forsvarets Fellestjenester (FFT) så dagens lys. Der slo man sammen 11 tidligere DIFer og BRAer, FAKT forsvant og FMUS beholdt statusen som en BRA, men «konkurrerte» nå med 10 andre BRAer i forhold til budsjett -og styringsdialogene.

I disse dager ser man på ytterligere en ny organisering der gamle FAKT skal gjenoppstå som en BRA underlagt FFT/FPVS og med FMUS og Kommandantskapene underlagt "Nye FAKT". Dermed har FMUS gått fra å være egen DIF i 2003 til å bli en nivå 4-avdeling med tilsvarende lang vei i forhold til budsjett og styringsdialoger.

En tilsvarende utvikling kan man også se på Forsvarets budsjettkapitler, der det før var et eget kapittel for Forsvarets kultur. Kapittel 1795 er nå ute av budsjettet, noe som gjør det vanskelig å klart se hva som avsettes til kulturformål fra år til år.

I dette bildet er det også interessant å merke seg at Forsvarets museer ikke lenger skal forvaltes av Forsvaret, men skal finansieres og underlegges KUD. I den forbindelse har Forsvarsdepartementet på mange måter selv sagt at de ikke var god nok forvalter av en viktig kulturinstitusjon som Forsvarets museer.

5. Forsvarets Forskningsinstitutt, helseundersøkelse av norske musikere.

Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) gjennomførte i 2021 en stor og omfattende spørreundersøkelse om helse blant musikere i alle landets profesjonelle orkestre og militærkorps. Musikere i alle de 9 sivile orkestrene og de 5 militærkorps deltok i undersøkelsen. Undersøkelsen var bestilt av Forsvarets musikk og baserte seg hovedsakelig på de samme spørsmålene man finner i de årlige levekårsundersøkelsene i Norge.

5.1 Hovedpunkter fra undersøkelsen:

- Musikere i Forsvarets musikk og symfoniorkestrene stiller likt med hensyn til relevant bakgrunn, utdanningsnivå og hvor lenge de må ha spilt for å kunne konkurrere om en fast stilling som profesjonell musiker. Det er derfor ikke grunnlag for å hevde at kvalitetsnivået er ulikt i de to musikkategoriene.
- Arbeidsrelaterte yrkesskader er lik i de to kategoriene.
- Ingen forskjell i helseprofilen mellom militære og sivile musikere.
- Store forskjeller i arbeidsmiljøet mellom de to orkesterkategoriene.
- Store forskjeller i yrkesstress, sannsynligvis som følge av nedbemanning og omorganisering i Fmus.
- Store ulikheter i lønn.
- Store ulikheter i antall arbeidstimer (militære musikere jobber mer, tjener mindre).
- 82 prosent av FMUS-ansatte har opplevd nedbemanning og omorganisering og er usikre på framtida.
- 44 prosent mener de står i fare for å miste arbeidet på grunn av nedlegging, innskrenking eller andre årsaker i løpet av de nærmeste 3 årene.
- Tilnærmet 0% av sivilt ansatt musikere mener de står i fare for å miste arbeidet de nærmeste 3 årene.
- Alt i alt viser denne grundige undersøkelsen og forskningsrapporten fra FFI at arbeidsvilkårene for musikere ansatt i Forsvaret er vesentlig dårligere enn for sivilt ansatte musikere. Militære musikere opplever i liten grad anerkjennelse fra sine eiere, selv om forholdet til nærmeste sjef er godt, og at det er uklart hva som faktisk forventes av dem i jobben.

5.2 Personellmessige konsekvenser av nåværende forvaltning.

I sum er funnene i denne første rapporten ikke særlig god lesning for Forsvaret som eier og forvalter av den nest største arbeidsplassen for musikere i Norge. Det var derfor å forvente at det kunne føre til en bedre dialog og forståelse for musikernes arbeidssituasjonen mellom FMUS og Forsvarets ledelse. I stedet ser man tvert imot at Forsvaret i disse dager gjennomfører nok en prosess som rammer Forsvarets musikk på akkurat de punktene som er beskrevet ovenfor: omorganisering, usikkerhet i forhold til arbeidssituasjonen, ansettelsesstopp, frykt for å miste arbeidet og manglende anerkjennelse for jobben som musiker. Det kan dermed virke som om Forsvaret ikke har lest eller brydd seg om denne forskningsrapporten og at dette bare vil fortsette i samme spor som alltid, dersom det ikke tas noen forvaltningsmessige grep.



Luftforsvarets musikkorps Trondheim, presentasjon av nytt kampfly F35, Ørlandet Flystasjon.

6. Prinsipper, føringer, oppdrag og ambisjon

Prinsipper og føringer

Den generelle utviklingen fra 2015 og til nå etterlater et inntrykk av at FMUS i stadig mindre grad evner å fungere som en kulturinstitusjon med nasjonale dimensjoner. Korpsenes oppdragsløsning internt i Forsvaret og den sivilt rettede konsertvirksomheten viser imidlertid at man har maktet å få mye ut av lite. Samtidig har budsjettene gått stadig nedover de siste årene, og organisatoriske endringer har gitt dårligere vilkår mht faglig frihet og utvikling.

Utviklingstrenden viser at FMUS kan stå ved et veiskille. Dagens situasjon for FMUS betyr i realiteten faglig utarming og avvikling av de 5 korpsene slik vi kjenner de i dag. Videreutvikling, og det å oppfylle de føringene FMUS har fått, krever nye grep, herunder økt budsjett. Desto viktigere er det å identifisere disse føringene, fordi de utgjør det nåværende ambisjonsnivået for FMUS.

6.1 Kulturloven

Kulturlovens paragrafer slår fast de forpliktelsene Staten og øvrige myndigheter har når det gjelder forvaltning av kultur. Utvalget vil påpeke at det er få indikasjoner på at denne loven per i dag er styrende for forvaltningen av Forsvarets musikk. Loven slår blant annet fast følgende:

Lova har til føremål å fastleggja offentlege styresmakters ansvar for å fremja og leggja til rette for eit breitt spekter av kulturverksemd, slik at alle kan få høve til å delta i kulturaktivitetar og oppleva eit mangfald av kulturuttrykk. «Med kulturverksemd meiner ein i denne lova å skapa, produsera, utøva, formidla og distribuera kunst- og andre kulturuttrykk, verna om, fremja innsikt i og vidareføra kulturarv. Staten skal fremja og leggja til rette for eit breitt spekter av kulturverksemd over heile landet gjennom rettslege, økonomiske, organisatoriske, informerende og andre relevante verkemiddel og tiltak. Staten skal utforma verkemiddel og gjennomføra tiltak for å fremja og verna eit mangfald av kulturuttrykk i samsvar med internasjonale rettar og plikter. Staten, fylkeskommunen og kommunen skal syta for at kulturlivet har føreseielege utviklingskår og å fremja profesjonalitet og kvalitet i kulturtilbodet». (Lov 29. juni 2007 nr. 89 om ansvaret offentlege styresmakter har for kulturverksemd kulturlova).

6.2 Sektoransvaret

Sektoransvarsprinsippet gjør seg gjeldende for forvaltning av kultur. Dette innebærer at hensyn som ligger utenfor en sektors tradisjonelle hovedanliggende skal ivaretas på alle felt innen sektoren – i beslutninger og budsjetter, i styrerom og praksis.

Dette ansvaret understrekes i dokumenter som gjelder kulturforvaltning. Jf. St.meld. nr. 48 (2002 – 2003) Kulturpolitikk fram mot 2014. Kultur- og kirkedepartementet, har statlige sektorer ansvar for:

Kultur må setjast inn i ein større heil- skap og sjåast i samanheng med andre samfunns- sektorar og verkefelte til andre departement. Ein slikt sektorovergripande kulturpolitikk kan medverka til å føra kulturen ut av ein sektoravgrensa isolasjon og inn i strategiske alliansar med andre område av politikken. Samstundes er det behov for eit ope og inkluderande kulturomgrep som kan fanga opp nye impulsar i eit omskifteleg samfunn prega av tiltakande kulturelt og estetisk mangfald.

I Prop 14S (2020 -2021) Langtidsplanen for Forsvaret understrekes det nettopp at det er viktig å se på samfunnsansvaret i kombinasjon med Forsvarets egen kultur og tradisjoner.

Kulturvirksomhet krever oppmerksomhet på egne premisser, siden det kan ligge andre føringer, kvalitetskrav og muligheter til grunn for denne enn for øvrig virksomhet i forsvarssektoren.

Samtidig er det tett samarbeid og gjensidig avhengighet mellom kultur og øvrig forsvarsvirksomhet. Kultur må dermed ses på både separat og sammen med øvrig forsvarsvirksomhet. Regjeringen vil søke å ivareta kulturvirksomheten i forsvarssektoren og vil legge vekt på blant annet kompetansebevaring, forvaltning av museumsgjenstander og samhandling mellom ulike kulturaktører. (Kapittel 11, Forsvaret som samfunnsaktør, Pkt 11.3 Kulturarv, kulturmiljø og tradisjon).

Den siste stortingsmeldingen om kultur i St.meld. nr. 8 (2018 - 2019) Kulturens kraft – kulturpolitikk for framtida, identifiseres hva statlig sektor skal legge til grunn som overordnede kulturpolitiske mål:

Eit fritt og uavhengig kulturliv som

- skaper kunst- og kulturuttrykk av ypparste kvalitet
- fremjar danning og kritisk refleksjon
- tek vare på og formidlar kulturarv

- skaper og formidlar eit kulturtilbod som blir opplevd som relevant, og som representerer befolkninga

6.3 Prinsippet om armlengdes avstand

Armlengdes avstand prinsippet er godt befestet og innarbeidet i alle deler av kulturlivet.

Det ble på oppdrag av NOU 2013 :4 Kulturutredningen 2014 utarbeidet et særskilt notat om emnet som belyser og drøfter prinsippet både i et internasjonalt og nasjonalt perspektiv. (*Professor Per Mangset (2012) En armlengdes avstand eller statens forlengede arm?*)

Dagens politiske holdning og innstilling til armlengdes avstand prinsippet bygger på arbeidet og konklusjonene i NOU 2013 :4 Kulturutredningen 2014.

NOU 2013 :4 Kulturutredningen 2014. - s.87 Demokrati, rettferdighet og armlengdeprinsippet
«For å virkeliggjøre et slikt menings- og uttrykksmangfold i et offentlig finansiert kulturliv, er det avgjørende å hegne om kulturvirksomheters faglige frihet og uavhengighet fra politiske myndigheter.

Når vi argumenterer for kulturpolitikkenes nødvendighet ut i fra et rettferdighetshensyn, betrakter vi kunst og kultur som et gode som er mer eller mindre rettferdig fordelt i befolkningen.

I dette perspektivet kan det nettopp være ønskelig med politisk styring av kulturvirksomheter for å sikre at alle har mulighet til å delta i kulturlivet på lik linje. Spenningen mellom demokratimålet og rettferdighetsmålet kommer tydelig til uttrykk i debatter om det såkalte armlengdeprinsippet i kulturpolitikken.

Kulturpolitiske ordninger som er basert på armlengdeprinsippet har til formål å sikre offentlig finansierte kulturvirksomheter faglig frihet og uavhengighet fra politiske myndigheter. Det klareste institusjonaliserte uttrykket for armlengdeprinsippet i kultursektoren i Norge er Norsk kulturfond og de andre fondene og stipendordningene som er lagt til Norsk kulturråd. Men armlengdeprinsippet har relevans også i andre kulturpolitiske sammenhenger. Innenfor kultursektoren er det enighet om at armlengdeprinsippet må ligge til grunn for relasjoner mellom bevilgendemyndigheter og kulturinstitusjoner som mottar støtte og dette har blitt stadfestet i sentrale styringsdokumenter de seneste årene. I praksis innebærer armlengdeprinsippet her at politiske myndigheter må avstå fra å blande seg inn i de kunstneriske og kulturfaglige valgene som gjøres i institusjonene

St.meld. nr. 8 (2018 - 2019) *Kulturens kraft – kulturpolitikk for framtida*, understreker også at departementet har foretatt en helhetlig gjennomgang av kulturlovene og skriver følgende om forslag til ny kulturlov:

Pkt. 13.1.4 Kulturlova

Departementet vil òg vurdere ei ny føresegn om armlengdsprinsippet i kulturlova. Det er alminneleg politisk semje om å leggje prinsippet om armlengds avstand til grunn på kulturområdet på både statleg, fylkeskommunalt og kommunalt nivå. Ei lovfesting kan medverke til å stadfeste at armlengdsprinsippet blir lagt til grunn av offentlege styresmakter.

Dette innebærer at prinsippet om en armlengdes avstand, også fra de som eier, styrer og tildeler midler, skal gjelde.

I 2020 utarbeidet Norsk Teater og Orkesterforening (NTO) et innspill i tråd med KUD sitt signal om en revisjon av kulturloven i St meld 8 (2018 – 2019) *Kulturens Kraft*.

Innspillet som har tittelen : Prinsippet om en armlengdes avstand den profesjonelle kunsten, tar svært grundig for seg prinsippet og dets opprinnelse og utbredelse, historie, rettslige forankring i

Grunnlovens §100 og §3 i Kulturlova samt internasjonale menneskerettigheter og kunstens uavhengighet.

NTO foreslår følgende tekst om armlengdes avstand prinsippet i en revidert kulturlov:

«Offentlege midlar til finansiering av kulturføremål skal forvaltast etter prinsippet om armlengdes avstand. Offentlege styresmakter kan ikkje instruere om avgjerder som krev kunst- og kulturfagleg skjønn.»

6.4 Nasjonal samfunnsrolle, og viktig bidragsyter til Forsvaret

Militærvesenet er et statlig og nasjonalt anliggende. Den profesjonelle militærmusikken vil representere Forsvaret, staten og nasjonen - overfor egne borgere og overfor det internasjonale samfunnet. FMUS skal samtidig gjennom det iboende samfunnsansvaret bidra til å dekke samfunnets behov for kultur .

FMUS skal ha en rolle for å representere, profilere Forsvaret, og også indirekte å rekruttere til Forsvaret. FMUS skal bidra ved arrangementer, seremonier og ritualer, og for veteraner. Gjennom dette vil FMUS bygge opp under stoltheten om Forsvaret.

Kvaliteten på militærmusikken kommuniserer noe om kvaliteten på Forsvaret. Slik sett er FMUS også et utstillingsvindu – mot egne borgere og det internasjonale samfunnet. FMUS opptrer ofte på en arena der publikum fra hele verden danner seg et bilde av nasjonen Norge.

Stortingsdokumenter gir, oppsummert, følgende oppdrag til FMUS:

- Forvalte den militære kulturarv og tradisjon både internt i sektoren, gjennom rollen som militærkorps og til samfunnet generelt gjennom den samfunnsrollen alle orkestre i Norge innehar. Dette inkluderer å ivareta og videreutvikle profesjonsidentiteten og profesjonskulturen, og gi råd til Forsvaret innenfor musikkfaglig virksomhet og virksomhet knyttet til forsvarssektorens kulturelle tradisjoner.
- Synliggjøre Forsvaret i samfunnet, og være et bindeledd mellom Forsvaret og samfunnet for øvrig.
- Som en konkretisering av oppdraget vektlegges dette i inneværende langtidsplan for forsvarssektoren Prop 14 S 2020 – 2021 under Pkt 11.3 Kulturarv, kulturmiljø og tradisjon:

Forsvarssektoren er en betydelig forvalter av norsk kulturarv og kulturmiljø og produserer et mangfold av kulturopplevelser. Kulturvirksomheten bidrar i oppfølgingen av FNs bærekraftsmål nummer 11, Bærekraftige byer og samfunn.

Kultur og tradisjon er tett knyttet til Forsvarets operative virksomhet og er en integrert del av forsvarssektorens virksomhet generelt. Virksomheten bygger blant annet opp under profesjonsidentitet, kunnskapsutvikling og veteranpolitikk. Kvaliteten på kulturvirksomheten i Forsvaret påvirker Forsvarets omdømme generelt. Kulturvirksomheten i forsvarssektoren er et bindeledd til samfunnet. Den bidrar til forankring i befolkningen ved at den skaper opplevelser og formidler kunnskap både internt og til samfunnet for øvrig. Det er stor interesse for og publikumstilstrømning til både nasjonale festningsverk, Forsvarets museer og Forsvarets musikkarrangementer. Kulturvirksomheten vekker stort engasjement i form av venneforeninger og frivillige som støtter opp under kulturvirksomheten.

Kulturvirksomhet krever oppmerksomhet på egne premisser, siden det kan ligge andre føringer, kvalitetskrav og muligheter til grunn for denne enn for øvrig virksomhet i forsvarssektoren. Samtidig er det tett samarbeid og gjensidig avhengighet mellom kultur og øvrig forsvarsvirksomhet. Kultur må dermed ses på både separat og sammen med øvrig forsvarsvirksomhet.



Sjøforsvarets musikkorps spiller i i helikopterhangaren på KNM Maud. (Foto: Sjur Pollen).

6.5 Uttalt og faktisk ambisjon for FMUS

Nåværende uttalte kvalitative ambisjon, beskrevet i pkt. 6.1-6.2, kan oppsummeres i tre delambisjoner:

1. FMUS skal følge internasjonale og nasjonale prinsipper og kulturpolitiske føringer for musikk og scenekunst.
2. FMUS skal ha en nasjonal rolle gjennom sitt samfunnsoppdrag.
3. FMUS skal gi bidrag til Forsvaret.

Utvalget er bedt om å foreslå et ambisjonsnivå for FMUS. Det er imidlertid vanskelig å se bort fra de tre delambisjonene som allerede foreligger. Det vil i såfall kreve kursendringer i den nasjonale kulturpolitikken ref pkt 1 og 2. Det vil også bety å nedjustere den nasjonale og samfunnsrettede rollen til korpsene og gjøre FMUS til først og fremst et forsvarsinternt anliggende. Delambisjonene nr.2 og 3 er de ambisjonene som FMUS er nærmest å kunne oppnå, siden FMUS gjennom sin oppdragsløsning levner å løse 99% oppdrag gitt av Forsvaret og med sin tilstedeværelse og sitt regionale virke i hele landet, har en bred plattform mot det sivile kulturlivet og befolkningen. Utvalget konstaterer dermed det vil være et betydelig handlingsrom i hvordan ambisjonen møtes. For å undersøke hvorvidt ambisjonsnivået gjenspeiles i praksis, er det nødvendig å se på spesielt to ting: økonomisk grunnlag samt organisatorisk og faglig status.

6.5.1 Økonomisk status

Ethvert budsjettnivå uttrykker et faktisk ambisjonsnivå. Dagens budsjettnivå er beskrevet i pkt. 2.4. og uttrykker et lavt og synkende ambisjonsnivå, hvilket ikke rimer med de oppdragene FMUS skal løse. Utvalget ønsker å peke på budsjettsituasjonen som en av hovedårsakene til at FMUS ikke kan drives etter nåværende prinsipper og føringer. Dette gjelder både forsvarsintern oppdragsløsning og konsertproduksjon med prosjekter og konserter rettet mot et sivilt publikum. Som beregninger i kapittel 2 pkt.2.6 viser, vil et velfungerende FMUS kreve et budsjett som beveger seg opp mot en

årlig tilleggsbevilgning på 50 - 70 millioner, dette innebærer en økning av dagens budsjett med ca 30% - 45%, og der potensialet for finansieringskilder utenfor staten langt bedre utnyttes.

6.5.2 Organisatorisk Status

Når det gjelder status, er organisatorisk tilhørighet en kraftig indikasjon. Forsvarets musikk var en egen driftsenhet underlagt Forsvarsstaben PØS fra 2003 til 2006 og Forsvarets Felleststab fra 2006 til 2008. FMUS ble en BRA (Budsjett og resultat ansvarlig avdeling i Forsvarets avdeling for kultur og tradisjon (FAKT) som var en egen driftsenhet i 2008-2016. Da FAKT ble nedlagt ble Forsvarets musikk (FMUS), sammen med blant annet Forsvarets museer (FM), underlagt Forsvarets Fellestjenester (FFT) (se figur 2). Dessuten ble budsjettkapittel 1795 «Kulturelle og allmennyttige formål» i forsvarsbudsjettet avviklet i 2018. Det betyr at kulturvirksomheten i mindre grad enn tidligere er synliggjort i forsvarsbudsjettet. Det pågår i 2022 nok en omorganisering hvor FFT og Forsvarets Personell og Vernepliktsenter (FPVS) er vedtatt sammenslått og med et ytterligere kontrollspenn. FMUS er foreslått å inngå i en nytt "mini FAKT" som en underavdeling, bestående av Forsvarets Kommandantskap og Forsvarets musikk. Disse grepene kan antas å påvirke muligheten for prioritering av virksomheten, og vi kan tolke grepet som et senket og synkende ambisjonsnivå.



FMUS` organisatoriske plassering i Forsvaret i dag

Det er, etter utvalgets syn, konstatert et gap mellom uttalt og faktisk ambisjon. Dette er ikke bærekraftig. Virksomheten står overfor et veivalg. Valget står mellom å komme uttalt ambisjonsnivå i møte, eller om ambisjonsnivået skal senkes i tråd med dagens budsjett og status. Utvalget ser at dette innebærer en betydelig reduksjon av profesjonell drift på et faglig høyt nivå. Det betyr at det ikke er rom for videre drift slik korpsene er ment å fremstå i dag, i mer enn 1 til 2 korps.

6.5.3 Faglig Status

Reduksjonen i stillingsrammen etter Prop 151S Kampkraft og bærekraft med påfølgende Innstilling 62S, har hatt en svært negativ påvirkning på fagutviklingen og driften i FMUS.

Om dagens kvalitet på korpsene i Forsvarets musikk kan det forenklet sies at kvaliteten på den enkelte musiker er svært god, og hvert korps holder ennå svært høy kvalitet sett opp mot rammevilkårene. Dagens forutsetninger er imidlertid ikke tilfredsstillende, og sett opp mot hvilke kriterier som bør ligge til grunn for «musikk av ypperste kvalitet» som er ambisjonen i St.meld 8 (2018 - 2019) Kulturens kraft – kulturpolitikk for framtida.

Uten kunstnerisk leder må korpsene sette sin lit til et faglig råd bestående av utvalgte fagledere i eget korps til å jobbe med kunstnerisk retning og ambisjon. Dette rådet, i kombinasjon med innleide dirigenter på prosjektbasis, er knappest en fullgod erstatter for en fast tilsatt fagdirektør.

Det er riktignok i fra høsten 2022 ansatt en sentral kunstnerisk ledere, men denne funksjonen vil ikke i tilstrekkelig grad kunne ha fullgod tilstedeværelse i det enkelte korps. Stillingen som sentral

kunstnerisk leder vil i tillegg til å lede korpsene noen prosjekter/konsserter årlig være av en mere overordnet musikkfaglig strategisk karakter.

Konsekvensene av manglende musikkfaglig ledelse på korpsnivå ser vi ikke fullt ut enda, men i de korps som i dag ikke har denne funksjonen, oppleves allerede utfordringer knyttet til det faglige nivået i samlet korps.

Dagens reduserte besetninger er svært begrensende for hvilket repertoar som kan spilles, da man i stor grad må utelate deler av stemmematerialet i stykkene som fremføres. Alternativet er å leie inn ekstramusikere for kunne løse oppdrag med tilstrekkelig kvalitet, med de negative økonomiske konsekvensene dette har, med et allerede svært trangt produksjonsbudsjett. Resultatet av denne praksisen er færre og mindre gode oppdrag og produksjoner. Dagens besetning i disse fire korpsene er således musikkfaglig sett en stor utfordring.

Dagens produksjonsramme er så trang at om man nyter midler til innleide ekstramusikere for å kunne løse dette på kvalitetsmessig tilstrekkelig godt nok nivå, så går dette i stor grad utover antallet produksjoner.

Størrelsen på spesielt de fire minste korpsene er ikke robuste, som fører til at et ekstra seremonielt oppdrag ved siden av eller oppdukkende sykdom i stor grad enten påvirker den musikalske kvaliteten eller koster betydelig i vikarutgifter. Fordi man i dag ser seg nødt til å nytte en del av tildelingen på innleie av ekstramusikere og vikarer for å oppnå tilstrekkelig kvalitet, er de reelle «frie midler» i hvert korps kun rundt 4% av tildelingen (Ca 2 millioner). Dette er for lite til å opprettholde det antallet produksjoner med "Tutti" korps (samlet korps) som man bør ha for å opprettholde og videreutvikle et faglig høyt nivå. I praksis ligger FMUS i dag på omtrent 10-15 konsert/produksjons-uker årlig pr. korps, noe som er langt fra de 30 ukene som anses som et faglig forsvarlig minimum. For å bøte på for små budsjetter må korpsene operere med et stort innslag av ulike kammermusikkgrupper og samtidig tenke stadig mer kommersielt for å sikre en så god inntjening som mulig.

Dagens økonomiske rammer vil utvilsomt føre til at kvaliteten på korpsene forvitrer, og de knappe rammene drar med seg andre negative effekter som svekket rekruttering, færre oppdrag løst og mulig musikerflukt.

Utvalget velger imidlertid, i de påfølgende kapitlene, å legge til grunn at det er politisk vilje til å komme uttalt ambisjon i møte.

7. Forutsetninger for virksomheten i FMUS

For å møte det uttalte ambisjonsnivået har utvalget identifisert tre sentrale forutsetninger som må ligge til grunn.

- Tilstrekkelige og forutsigbare økonomiske rammer
- Formålstjenlig organisasjon
- Tilstrekkelig nærhet til Forsvaret og andre etater i forsvarssektoren

7.1 Tilstrekkelige og forutsigbare økonomiske rammer

De økonomiske rammebetingelsene spiller en avgjørende rolle for FMUS evne til å ivareta alle deler av samfunnsoppdraget, slik dette er beskrevet. Derfor må økonomi vektlegges som en grunnleggende forutsetningen.

Virksomhetens økonomiske rammebetingelser handler både om omfanget av statlige tilskudd, og om graden av økonomisk handlefrihet. Virksomhetens økonomiske handlefrihet er også nært knyttet til vilkårene for virksomhetens styring. Økonomi omtales i NOU 2013:4 Kulturmeldingen

2014, der armlengdes-avstand-prinsippet betones; *Kulturpolitiske ordninger som er basert på armlengdeprinsippet har til formål å sikre offentligfinansierte kulturvirksomheter faglig frihet og uavhengighet fra politiske myndigheter.*

Innenfor kultursektorene er det enighet om at om at armlengdeprinsippet må ligge til grunn for relasjoner mellom bevilgendemyndigheter og kulturinstitusjoner som mottar støtte og dette har blitt stadfestet i sentrale styringsdokumenter de seneste årene.

Tilstrekkelige og forutsigbare økonomiske rammer kan konkretiseres i fire momenter, med påfølgende kommentarer:

- Tilstrekkelige og forutsigbare tilskudd
- Evne til virksomhetsstyring – på kort og lang sikt
- Evne til egenfinansiering – økonomisk handlefrihet
- Evne til sivil-militært samarbeid - sponsorer, gaver, næringslivsbidrag o.l

Tilskudd:

Årlige basistilskudd må gjenspeile både sektorens ambisjoner og de overordnede statlige styringssignalene for musikk og teater sektoren. Stabile og forutsigbare tilskuddsrammer vil være grunnleggende for virksomhetens langsiktige planlegging og prioriteringer knyttet til nødvendig omstilling, videreutvikling og drift.

Budsjettutviklingen jfr. pkt. 2.6 viser et misforhold mellom FMUS oppdrag og tilgjengelig finansiering, der flere års tiltagende underfinansiering har hatt negative konsekvenser for korpsets evne til langsiktig planlegging og oppdragsløsning. Uforutsigbarhet har også påvirket negativt ift opprettholdelse og videreutvikling av et faglig høyt nivå. Dette relateres særlig til det sterkt synkende antallet produksjonsuker med fullt korps og høyt kvalifiserte profesjonelle dirigenter. Med tendensen i nåværende nivå og praksis for økonomisk tildeling, vil det faglige nivået forvirre og virksomheten i korpset måtte reduseres.

Det å identifisere det tilstrekkelige budsjettnivået for FMUS er krevende. Nivået vil avhenge av beslutninger knyttet til ny organisasjonsform og til ambisjonsnivået generelt. Det vesentlige er at det skjer en styrking som kan gi FMUS mer handlingsrom.

Virksomhetsstyring:

Effektiv og forsvarlig forvaltning av FMUS økonomi forutsetter at virksomhetens ledelse tar et aktivt eierskap til alle deler av virksomhetsstyringen. Virksomhetsstyringen må være profesjonell og autonom, innen gitte rammer og bør være sammenlignbar med det øvrige offentlige finansierte orkesterfeltet.

FMUS virksomhet er både et samfunnsoppdrag og en formidlingsvirksomhet i et marked preget av samarbeid og konkurranse med andre orkestre/ensembler og opplevelsestilbud. Denne tosidigheten stiller krav til styringen av virksomheten og til ledelsens kompetanse.

Det handler om å kunne fastsette mål og resultatkrav, planlegge hvordan disse skal nås, styre aktiviteter, ressurser og risiko, kontrollere, analysere, rapportere og iverksette korrigerende tiltak. Både ledelse, styring og kontroll skal utøves gjennom gjentagende prosesser på strategisk, taktisk og operativt nivå.

Egenfinansiering og handlefrihet:

Om finansiering av kulturvirksomhet i Norge sier KUD at «det offentlige skal leggje til rette for utvikling og eit mangfald av private og offentlege finansieringskjelder» og «stimulere til innovasjon og utvikling av nye forretningsområde, blant anna gjennom å understøtte initiativ frå aktørar og bransje.» (St. Meld. 8, 2018- 2019, Kulturens kraft – kulturpolitikk for framtida.)

Utvikling av et konkurransekraftig publikumstilbud forutsetter markedskunnskap og markedsorientering. Ledelsen må ha et bevisst forhold til kost-/nytteeffekter, i et samfunnsøkonomisk og et forretningsmessig perspektiv. Det er et visst potensial for økte egeninntekter fra billettsalg og salg av produksjoner. Slik inntjening krever et helhetlig fokus på økonomisk resultatutvikling. Det er hensiktsmessig at FMUS fortsatt får anledning til å beholde egeninntekter, og fullmakt til å benytte inntektene til videreutvikling av egen virksomhet. Dette innebærer at FMUS skal ha fullmakt til å gjøre selvstendige prioriteringer av ressursbruken, eksempelvis innbyrdes prioriteringer mellom forvaltning, forskning, produksjon og fagutvikling. FMUS bør også ha fullmakt til å prioritere fordelingen av ressursbruken mellom løpende drift og investeringer, eventuelt innenfor overordnede retningslinjer fastlagt av departementet.

Sivil-militært samarbeid

Videre sier KUD om sivil-militært samarbeid at det er et mål å «stimulere til auka privat finansiering av kultur via samarbeid mellom offentlige og private aktører, og alternative finansieringskilder og forretningsmodellar». (St. Meld. 8 2018- 2019 Kulturens kraft – kulturpolitikk for framtida)

Videreutvikling av FMUS kontaktflate mot sivile næringsaktører (sponsorer, samarbeidspartnere, utleiende, o.a.) stiller derfor blant annet krav til ledelsens forretningsmessige forståelse og handlefrihet.

Det er i dag komplisert for eksterne å gi økonomiske bidrag til kulturvirksomheten i Forsvaret, siden denne er liten del av et stort budsjettkapittel til en statlig etat, der etatssjefen skal ha myndighet til å disponere innenfor budsjettkapitlene. Sponsor - Barter avtaler Gavemidler utgjør en prinsipielt viktig del av norske orkestres finansiering. Giverne kan være ideelle stiftelser, venneforeninger, bedrifter eller privatpersoner. Giverglede handler om mer enn penger; det signaliserer engasjement og eierskap utover det offentlige. Også beskjedne midler kan utgjøre en stor forskjell for en - relativt sett - liten virksomhet. For FMUS vil evne til å motta gaver være et positivt signal, og kan gjøre at giverpotten blir større. Samtidig skal det ikke hefte noen betingelser ved gavemottak som ikke er i tråd med lover og regler. Egenskaper ved gavene i seg selv eller giverne må ikke gi grunnlag for å reise spørsmål ved FMUS, eiers eller forsvarssektorens integritet, habilitet eller troverdighet.

Samme absolutte krav må stilles til sponsorstøtte fra f.eks. interesseorganisasjoner eller næringsliv. Gaver og eventuell sponsorstøtte forutsettes gitt i full offentlighet. Ledelsen i FMUS må kunne vurdere mottatte tilbud om gaver eller sponsorstøtte, og fremlegge anbefalinger for overordnet departement til endelig avgjørelse.

Det er verdt å merke seg at Norsk Militær Tattoo frem til 2014 hadde en rekke samarbeidspartnere i form av barter avtaler for å finansiere dette store internasjonale prosjektet. Avtalene var avklart og godkjent av juridisk avdeling i Forsvarsdepartementet og utgjorde i sum tilsammen ca 4,5 millioner pr prosjekt. Partnerne fikk som gjenytelse reklame plassering i program, et antall billetter og ikke minst plassering i forkant av TV produksjonen. Alt var således basert på likevekt ift ytelse og gjenytelse mellom partene. Firmaer som deltok som partnere var for eksempel: Kongsberg Gruppen, Nammo, Avinor, SAS, Bertel O. Steen og Volvo.

Denne praksisen med bedriftsavtaler (barter) ble besluttet avvirket i 2013 etter anbefaling fra Forsvarssjefens internrevisjon. Det ble ikke funnet misligheter i driften av Norsk Militær Tattoo og avtalene med de ulike bedriftene var i henhold til retningslinjene fra juridisk avdeling i Forsvarsdepartementet.

7.2 Formålstjenlig organisasjon

I forlengelse av forutsetning nr. 1, kreves en organisasjon som passer til formålet. Det kan konkretiseres i følgende momenter, med påfølgende kommentarer:

- Tydelige grensesnitt - fordeling av roller, ansvar og myndighet mellom eier og virksomheten
- Fullmakter som gir forutsigbarhet og rom for langsiktig planlegging
- Profesjonell, forsvarlig og kosteffektiv virksomhetsstyring og drift
- Evne til fremtidsrettet og fleksibel organisasjonsutvikling og rekruttering
- Profesjonell kulturorganisasjon

Tydelige grensesnitt - fordeling av roller, ansvar og myndighet mellom eier og virksomheten:

Virksomhetsstyringen som skisseres i pkt 7.1 krever et godt samspill mellom departementet på den ene siden, og virksomhetens ledelse og eventuelle styre på den andre. Tydelige grensesnitt og kontaktoflater mellom eier og FMUS ledelse må til. Begge parter må kjenne, forstå og utøve profesjonelt sine roller. Behovet for kompetent eierstyring tilsier at eier, i tillegg til ledelse og -stab, skal ha musikkfaglig og forretningsmessig kompetanse på et nivå som reflekterer graden av eiers ønskede involvering i virksomhetens daglige styring.

Avhengig av hvilken organisasjonsform og tilknytningsform som velges for FMUS vil behovet for et styre måtte vurderes, herunder hvordan et styre skal forholde seg til eier og FMUS ledelse.

Fullmakter:

Behovet for autonomi og klare fullmakter er allerede belyst i pkt 7.1. Dette som del av en større helhet, der FMUS ledelse tillegges fullmakter til å legge langsiktige strategier for hele virksomheten, og til å iverksette disse. FMUS må ha evne til å prioritere og krafksamle tilgjengelige ressurser inn mot de oppgavene som til enhver tid er mest presserende.

FMUS står foran viktige utviklingsoppgaver både innen organisasjons- og kompetanseutvikling og moderne musikk produksjon. Det krever strategisk planlegging og fullmakter som gir adgang til langsiktig ressursdisponering. Det er for eksempel formålstjenlig at FMUS tildeles fullmakter til å overføre ubrukte midler til påfølgende budsjettår og bygge opp en begrenset mengde fondsmidler (fri virksomhetskapi tal), eksempelvis svarende til 10 % av den samlede årsomsetningen.

Profesjonell:

Evne til å drifte organisasjonen hensiktsmessig og med musikkfaglig kompetanse, i tråd med formål, fullmakter, lover og regler. Dette som en betydelig og selvstendig nasjonal musikk institusjon med troverdighet og gjennomslagskraft også i forsvarssektoren.

Fremtidsrettet:

Virksomheten må være satt opp med faglig kompetanse som dekker alle fagområdene inne musikkproduksjon, med et langsiktig perspektiv. Organisasjonsutviklingen må være i tråd med hovedoppdraget og den til enhver tid prioriterte aktiviteten med tilhørende kompetanse..

Profesjonell kulturorganisasjon:

Profesjonelle kultur organisasjoner kjennetegnes ved et vedvarende fokus på kvalitet og utvikling, samt utøvelse og anvendelse av et høyt faglig nivå. Uten faglig ambisjoner og kvalitet mister FMUS sine korps troverdighet. Korpsene sammenfaller således i høyeste grad med sivile orkestre, og andre aktører i det utøvende kunstfeltet. Dette fokuset må reflekteres i organisasjonen, både i formål, strategi, organisasjonsmodell, forretningsidé, kompetansesammensetning og daglig drift. Utvalget har i sitt arbeidet ikke funnet noen viktig argumentasjon som peker mot at FMUS ikke skal forvaltes iht sektorprinsippet i Staten og ha samme forutsetninger og ambisjon som sivile

orkestre. Ambisjonen er således lagt i føringene i St. Meld. 8 (2018- 2019) Kulturens kraft – kulturpolitikk for framtida, og ambisjonen om kulturinstitusjoner av ”yppest kvalitet”.

7.3 Tilstrekkelig nærhet til Forsvaret og andre etater i forsvarssektoren

Som en avdeling som understøtter militær virksomhet, er det en forutsetning med samarbeid og samhandling med Forsvaret. Nærheten kan konkretiseres i fire momenter, med påfølgende kommentarer:

- Sektoransvar– ansvar for militærmusikk og norsk blåmusikk tradisjon, merkevare for Forsvaret
- Relevans for Forsvaret – konsertarena, tradisjonsbærer, vindu mot samfunnet, profesjonsidentitet
- Bistand fra Forsvaret og andre etater i sektoren – kompetanse, kontekstualisering, fasiliteter, lokasjoner, merkevare og legitimitet
- Felles kulturarenaer: Sektoransvaret er et bærende prinsipp i kulturpolitikken. FMUS har i dag et oppdrag som direkte skal understøtte Forsvarets virksomhet. Dette tilsier at bør skje i dialog og samarbeid med den militære organisasjonen.

For mange er FMUS det nærmeste befolkningen kommer et møte med Forsvaret. Korpsene er et bindeledd mellom Forsvaret og samfunnet. Den utadrettede virksomheten mot sivilt publikum er en viktig del av samfunnsoppdraget og er definert som et av 2 Kjerneoppdrag for Forsvarets musikk. Samfunnsoppdraget er beskrevet i en rekke dokumenter fra: NOU 1979:50 1979 Forsvarets Musikk, St meld 19 (1992 -1993) Om Forsvarets musikk, St meld 33 (2008 – 2009) Kultur å Forsvare, Innstilling nr 62 til Prop 151 S - Kampkraft og Bærekraft (2015 - 2016), Prop 14 S (2020 – 2021) Langtidsplanen for Forsvaret og i de årlige Prop 1 S fra Forsvarsdepartementet. Forsvaret har klare interne behov som dekkes av korpsene. Den interne oppdragsløsning og utadrettede virksomheten som gjøres ved korpsene bidrar til både profesjonsidentitet gjennom ulike seremonier og en forankring av Forsvaret i samfunnet. Det er også rimelig å anta at korpsene som gjenspeiler Forsvarets kjerneverdier, har en positiv effekt på Forsvarets organisasjon.

Et FMUS forvaltet i tråd med uttalte ambisjoner og føringer vil kunne være en viktig faktor for Forsvaret, gjennom store arrangementer som fks Norsk militær Tattoo, konserter og seremonier, både internt og sammen med andre, nasjonalt og internasjonalt. Dette praktiseres i mange andre europeiske land samt USA og Canada. Med et styrket FMUS vil ”soft power” avtrykket kunne spille en viktig rolle innenfor både forståelsen for og rekrutteringen til Forsvaret.

Nærheten til Forsvaret er også viktig for FMUS selv. Det å representere staten gir legitimitet, samtidig som det er en døråpner for samarbeid nasjonalt og internasjonalt.

Faktoren med militært tilsatte og et uniformert personell i FMUS bidrar også kvalitativt. Korpsenes historiske røtter og posisjon i militærkulturen er med på å styrke både legitimitet og merkevare. Korpsene skal huses i øvings og konsertlokaler av en viss kvalitet og størrelse, med en hensiktsmessig beliggenhet, tilstand og til en akseptabel kostnad. Kulturbygg og lokalisering av korpsstrukturen, omtalt i kap. 2, blir raskt et nasjonalt anliggende.

8. Vurdering av FMUS organisasjonsform.

8.1 Bakgrunn

Prop 1 S (2021 – 2022) Forsvarsdepartementet påpeker at FMUS er en særegen virksomhet i Forsvaret og forsvarssektoren, som ellers domineres av å produsere kampkraft. Det er driftsfordeler ved at FMUS er organisert under FFT , men utover dette er det ikke nevneverdige faglige synergieffekter for virksomheten. FMUS har primært ikke-operative, musikkfaglige oppgaver

og skal fylle en samfunnsrolle på vegne av sektoren. Det må understrekes at FMUS sine korps har konkrete oppgaver som utøvende musikk enheter og en disponering i fred, krise og krig. Utvalget ser likevel at det vil være hensiktsmessig for FMUS å opphøre som avdeling i Forsvaret. FMUS kan likevel på lik linje med andre etater og foretak i Forsvarssektoren ha militært tilsatt personell. Dette vil gjøre at FMUS kan stå friere faglig og organisatorisk. Dette vil virke forsterkende for en rendyrking av den generelle driften og musikkfaglig utvikling.

Utvalget har også sett på muligheten for å ta FMUS ut av sektoren og inn under et annet departement. I henhold til oppdragene skal imidlertid FMUS fortsatt ha en sterk tilknytning til forsvarssektoren, og det vurderes at et eksternt oppheng vil kunne svekke båndet mellom FMUS og sektoren. Utvalget konsentrerer derfor oppmerksomheten om en tilknytning til FD, slik at FMUS fortsatt kan være tilknyttet sektoren, og samtidig mer fristilt fra Forsvaret. Det antas at en slik tilknytning fortsatt vil medføre mulighet for enkle samarbeidslinjer og god samhandling innenfor sektoren.

Utvalget ser organisatorisk form og tilknytning som et sentralt tema. Organisasjonens plassering og innretning vil legge premissene for handlingsrommet og utviklingsmuligheten til FMUS. I dette kapitlet beskrives derfor i detalj mulige tilknytnings- og organisasjonsformer for FMUS. Ambisjonen har vært å identifisere en anbefalt tilknytningsform som i størst mulig grad samsvarer med FMUS forutsetninger og behov. Til støtte i dette arbeidet har utvalget foretatt egne dokumentstudier og innhentet informasjon gjennom samtaler med bl.a. Stortingspolitikere, Tidligere stortingspolitikere, Kultur og Likestillings Departementet, Forsvars Departementet, Forsvarets Museer og Sjef FMUS. Utvalget har valgt å bruke Direktoratet for Forvaltning og IKT sin beskrivelse og anbefaling for tilknytningsform til å utarbeide en selvstendig drøfting og anbefaling. (Difi Rapport 2018:8, Organisasjonsformer i Statlig sektor)

8.2 Kort om tilknytningsform og organisering

Tilknytningsformen definerer hvordan en statlig virksomhet er forankret til departementet, regjeringen og Stortinget. Tilknytningsformen bestemmer dermed styrings-, kommunikasjons- og kontrollrelasjonene mellom politisk nivå og utførende nivå. Gjennom å regulere hvordan virksomhetens styres fra overordnet nivå legger tilknytningsformen også premisser for virksomhetens indre organisering.

Tilknytningsformene i staten har tradisjonelt vært delt inn i to hovedformer som hver har sine underformer. Det skilles mellom virksomheter som er en del av staten som rettssubjekt, med underformene

- Ordinære forvaltningsorganer
- Forvaltningsorganer med særskilte fullmakter
- Forvaltningsbedrifter

Virksomheter som er egne rettssubjekter med underformene

- Statsaksjeselskap (der staten eier samtlige aksjer)
- Ordinære aksjeselskap (der staten eier en større eller mindre del av aksjene)
- Statsforetak
- Særlovselskap
- Stiftelser

Sentrale kjennetegn ved ulike tilknytnings- og organisasjonsformer er oppsummert i Difis publikasjon Rapport 2018:8 «Organisasjonsformer i offentlig sektor». Rammer og retningslinjer for økonomistyring og regnskapsføring i statlige forvaltningsorganer er nærmere beskrevet i DFØs publikasjon Om statsregnskapet.

8.3 Den norske musikksektorens tilknytnings-og organisasjonsformer

Orkestrene som mottar finansiering over KUDs budsjett er ikke underlagt etatstyring, slik FD styrer sine etater. Norsk kulturråd er KUDs aktør for å følge opp orkestrene. De viktigste mekanismene er utlysninger og tildeling av midler, samt utvikling av resultatindikatorer og utarbeidelse av tilstandsrapporter. Det øves også påvirkning gjennom oppnevning av styremedlemmer. Kulturdepartementet har fra 2021 overført et større ansvar for forvaltningen av tilskudd til kulturvirksomheter til Kulturrådet. Hensikten er å styrke fagligheten i tilskuddsforvaltningen og å legge til rette for større likebehandling av tilskuddsmottakere. Kulturrådet har ansvar for tilskuddsbrev og -utbetalinger, informasjon til tilskuddsmottakere om søknadsprosess, samt veiledning, oppfølging og kontroll av budsjettsøknader og rapporter. Det gjøres ikke skjønnsmessige vurderinger av kunst- og kulturfaglig kvalitet, men en vurdering av om virksomheten oppfyller de formelle vilkår som er stilt for tilskuddet.

De norske symfoniorkestrene og ensemblene er fra 2003 til 2022 i en svak vekst organisatorisk. Dette skyldes delvis omorganiseringen av Forsvarets musikk i 2003 hvor Kristiansand Symfoniorkester fikk tilført stillinger fra Forsvaret og stiftelsen Det Norske Blåseensemblet ble opprettet, og at Arktisk Filharmoni ble opprettet i 2009.

Organisasjonsformen til orkestrene er stiftelser med unntak av Den Norske Opera som er et A/S og Krinkastningsorkesteret som er en del av Norsk Rikskringkasting. Samtlige institusjoner uansett organisasjonsform har et styre.

FMUS ligger, som tidligere nevnt, under Forsvaret, som en militær avdeling i en etat som er et ordinært forvaltningsorgan.

8.4. Difi Rapport 2018:8 Organisasjonsformer i Statlig sektor

(Difi Rapport 2018:8 Pkt 2.2 og 2.3)

«Egnet organisasjonsform avhenger av type oppgaver og politisk styringsbehov

Hva som er egnet organisasjonsform vil avhenge av type oppgaver som skal utføres, jf. kapittel 2.1, og hvilken type styring som er nødvendig for å sikre at utførelsen. Oppgaveutførelsen kan eksempelvis styres gjennom lovregulering hvor lovtekst bestemmer hvordan oppgavene skal utføres.

Verdi- og kulturforvaltning skiller seg fra ordinær forvaltning og myndighetsutøvelse. Dette er virksomhet som finansieres helt eller delvis over offentlige budsjetter, men som ikke er et instrument for å realisere bestemte politiske formål. Oppgavene har snarere en verdi i seg selv. For slik virksomhet kan både forvaltningsorgan, stiftelse eller selskap være aktuelt avhengig av styringsbehov og finansieringsform».

I 1987 oppnevnte daværende regjering et offentlig utvalg, ledet av Tormod Hermansen, med oppdrag å gi en bredere analyse av spørsmål knyttet til valg- og utforming av statlige tilknytningsformer, og foreslå retningslinjer for valg av tilknytningsformer.

Nedenfor er gjengitt et utvalg av prinsipper fra Hermansen-utvalget som synes særlig relevante i denne sammenheng:

NOU 1989:5 En bedre organisert stat:

- Det bør gjøres en differensiering av forvaltningsorganformen slik at det åpnes for større adgang til å spesialtilpasse organisasjons- og styringsformene ut fra konkrete omstendigheter, verdihensyn og praktiske behov.
- Utvalget tilrår at en som hovedregel velger en organisasjonsform av typen forvaltningsorgan med særskilte fullmakter for virksomheter som staten tar det politiske og økonomiske ansvaret for,

men der oppgavenes karakter samtidig tilsier at den løpende virksomheten må eller bør styres på en måte som understreker uavhengighet og selvstendighet i forhold til de politiske myndigheter.

Ifølge utvalget burde forvaltningsorganformen være hovedmodellen for organisering av statlig virksomhet. Styringshensyn knyttet til rettstatsverdiene, interesse-representasjon, medbestemmelse, faglig kvalitet og uavhengighet mv., kunne vektlegges etter oppgavenes karakter og politiske prioriteringer innenfor rammen av forvaltningsorganmodellen. Utvalget mente forvaltningsorganformen var fleksibel nok til å romme de fleste typer offentlige oppgaver gjennom oppgavedifferensiering, ulike styringsmåter og ulike budsjettmodeller, jf. vedlegg 1.

Forutsatt at de politiske styringsbehov ikke var større enn at selskapets styre kunne gis tilstrekkelige fullmakter til at det kan ta ansvaret for den løpende driften og det økonomiske resultatet, mente utvalget at selskaps- eller foretaksmodellen var mest hensiktsmessig når staten engasjerer seg i næringsdrift på et forretningsmessig grunnlag. For verdi- og kulturforvaltning mente utvalget at forvaltningsorgan- eller stiftelsesformen burde velges. Stiftelsesmodellen burde imidlertid bare brukes når institusjonen kunne sikre sin finansielle stilling uten å være avhengig av statsbevilgninger eller lovbestemte avgifter og gebyrer, og der staten ikke har interesse utover at virksomheten kommer i stand og får mulighet til å løse sine oppgaver på et forsvarlig driftsmessig grunnlag.

Tilråkningene fra dette utvalget har gitt sterke føringer mht. begrepsbruk og organisering av statsforvaltningen i ettertid. Selv om det er avvik og innflytelsen er blitt mindre over tid, er det fortsatt tydelige spor etter utvalgets tenkning omkring organisering av offentlige oppgaver, særlig i statsforvaltningen.

DIFI peker i rapporten på at et nettobudsjettert forvaltningsorgan – altså statlig forvaltningsorgan med særskilte fullmakter - er det mest hensiktsmessige alternativet og at faglig autonomi nedfelles i vedtektene.



Hærens Musikkorps, Afghanistan

8.5 Drøfting

Utvalget har valgt å vurdere

- Ordinært forvaltningsorgan (Dagens modell)
- Ordinært forvaltningsorgan (Med særskilt driftsavtale KUD)
- Forvaltningsorgan med særskilte fullmakter
- Stiftelse

Utvalget har videre identifisert og beskrevet innholdet i prinsipper, oppdrag og forutsetninger for virksomheten i FMUS, jf. kap. 7 og 4. De kan kalles kriterier, og kan oppsummeres slik:

- Internasjonale og Nasjonale prinsipper og føringer. (Armlengdes avstand prinsippet og Faglig Autonomi)
- Oppdrag (Forsvaret og samfunnsoppdrag)
- Tilstrekkelige og forutsigbare økonomiske rammer
- Formålstjenlig organisasjon (Bemanning og kompetanse)
- Tilstrekkelig nærhet til Forsvaret og de andre etatene i sektoren.

Under følger en oppsummert vurdering av alternative tilknytnings- og organisasjonsformer for å innfri de fem kriteriene nevnt over. En matrise der vurderingen er systematisert er å finne i vedlegg nr. 3.

8.5.1 Beskrivelse av relevante organisasjonsformer.

Ordinært forvaltningsorgan:

Formen innebærer at prinsippet om armlengdes avstand både organisatorisk, økonomisk og faglig, ikke vil kunne ivaretas. Organisasjonsformen gir lite handlingsrom, både innen økonomi- og kompetansestyring. Det vil være en konstant risiko for at virksomheten ikke prioriteres tilstrekkelig eller gis selvstendig oppmerksomhet. Dette så lenge Forsvarets oppdrag er å styrke operativ evne. Utvalget vurderer at en fortsatt tilhørighet i Forsvaret vil bety at FMUS vil kunne ha stort internt fokus, og være lite tilgjengelig i dialogen med KUD. En slik plassering vil begrense muligheten for å videreutvikle organisasjonen i tråd med uttalt ambisjon. Nærhet til Forsvaret og sektoren er ivaretatt med noen tilhørende synergier.

Ordinært forvaltningsorgan med driftsavtale KUD:

FMUS videreført som en avdeling i Forsvarets med særskilt direktiv, faglig styrt av KUD. Organisasjonsformen innfrir ikke kravene til armlengdes avstand prinsippet men gir noe handlingsrom, både innen økonomi- og kompetansestyring. Organisasjonsformen innebærer at KUD utøver sitt fag- og budsjettansvar for FMUS gjennom en driftsavtale med FD som har operatør- og systemansvar. Fortsatt nærhet til Forsvaret og sektoren er ivaretatt med noen tilhørende synergier.

Forvaltningsorgan med særskilte fullmakter:

Denne organisasjonsformen omtales som et godt alternativ for kulturforvaltning og legger til rette for faglig autonomi og armlengdes avstand. Samtidig er virksomheten underlagt styring, som en representant for staten og nasjonen. Virksomheten kan ikke gå konkurs, og vil være underlagt politisk kontroll. Samtidig gir nettobudsjetteringen virksomheten økonomisk handlefrihet og mulighet både til investeringer over flere år, samt egeninntekter. Dette fordrer høy ansvarlighet. Det kan bygges en kompetent ledelse (styre) og kompetanseorganisasjon. Organisering som del av sektoren bidrar til legitimitet og nettverk både internt i sektoren og eksternt.

Stiftelse:

Stiftelsesformen gir tilnærmet full faglig autonomi, og oppfyller dermed kravet til armlengdes avstand. Statens styringsmulighet er svært begrenset. Staten kan ikke styre stiftelser ved instruksjon eller fra eierposisjon. Organisering utenfor staten kan gi opphav til større usikkerhet omkring tilskuddsfinansieringen på lengre sikt. Fordi staten ikke eier stiftelsen kan det antas at denne usikkerheten er større enn for forvaltningsorgan med særskilte fullmakter. Med økt økonomisk handlefrihet følger også ansvar. Det stiller høye krav til FMUS interne virksomhetsstyring og kontrollregime. Fristilling fra staten kan gjøre det enklere for stiftelsen å gjennomføre mer gjennomgripende organisasjonsendringer. Organisering utenfor staten vil svekke FMUS nærhet til Forsvaret og sektoren for øvrig.

8.5.2 Vurdering av organisasjonsform

Vurderingene over peker på både fordeler og ulemper ved ulike organisasjonsformer, sett opp mot de fem kriteriene som er styrende for FMUS virksomhet. Fordelene og ulempene er synliggjort ytterligere i vedlegg xx. I matrisen under ordnes og graderes de ulike fordelene og ulempene. Der det er identifisert en fordel, kan fordelene kan være liten (+), middels (++) eller stor (+++). Hvert pluss gir et 1 poeng.

Matrisen viser at forvaltningsorgan med særskilte fullmakter scorer høyest (14). Både når det gjelder armlengdes avstand, eierstyring, økonomisk handlefrihet/forutsigbarhet og nærhet synes dette å være den beste organisasjonsformen. Ordinært Forvaltningsorgan (4) scorer lavest og kan ikke møte behovene til en virksomhet som opererer i en gråsoner, siden den vil kreve både handlefrihet, tilhørighet og forutsigbarhet samtidig.

Vurderingen avhenger av at den identifiserte nåværende ambisjonen legges til grunn. Dersom for eksempel oppdraget endres, vil også vurderingen kunne gi en annen score.

Vurderingskriterier	Ordinært Forvaltningsorgan	Ordinært Forvaltningsorgan med driftsavtale (KUD/FD)	Forvaltningsorgan med særskilte fullmakter	Stiftelse
Internasjonale og Nasjonale Prinsipper	-	+	+++	+++
Oppdrag	+	++	+++	++
Tilstrekkelige og forutsigbare økonomiske rammer	-	++	++	++
Formålstjenlig organisasjon	-	+	+++	++
Nærhet til Forsvaret og de andre Etatene	+++	+++	+++	+
Oppsummert	4	9	14	10

- = innfrir ikke kriteriet

+ = innfrir kriteriet til en viss grad

++ = innfrir kriteriet på tilfredsstillende måte

+++ = innfrir kriteriet på svært god måte

8.5.3 Vurdering av organisatorisk tilhørighet

Fire hovedalternativer utpeker seg:

- a.) forbli i Forsvaret,
- b.) forbli i Forsvaret med driftsavtale KUD, i tråd med prinsippet for forvaltningen av Redningstjenesten, 330 skvadron
- c.) forbli i Forsvarssektoren som egen organisasjon, eller
- d.) gå ut av forsvarssektoren.

8.5.3.1 a – Forbli i Forsvaret (Ordinært Forvaltningsorgan)

Organisasjonsformen oppfyller ikke kravene til armlengdes avstand prinsippet og gir lite handlingsrom, både innen økonomi- og kompetansestyring. FMUS kan motta inntekter gjennom en merinntekstfullmakt som fornyes årlig, som i dag.

Uansett om FMUS skulle bli flyttet på internt i Forsvaret, vil det være konstant risiko for at virksomheten ikke prioriteres tilstrekkelig eller gis selvstendig oppmerksomhet. Dette så lenge Forsvarets oppdrag er å styrke operativ evne. Det er videre et faktum at FMUS, som i dag er en BRA (Nivå 3 avdeling) i tråd med effektiviseringen internt i Forsvaret i nær fremtid vil kunne bli organisert som en nivå fire avdeling underlagt en overordnet BRA i nye FFT/FPVS.

FMUS vil til enhver tid vil konkurrere med svært mange andre om både budsjettildeling og oppmerksomhet. Utvalget vurderer at en fortsatt tilhørighet i Forsvaret vil bety at FMUS gjennom virksomhetsstyringen vil ha stort internt fokus, og være lite tilgjengelig i dialogen med KUD. En slik plassering vil begrense muligheten for å videreutvikle organisasjonen i tråd med uttalt ambisjon. Virksomheten vil ikke gis den nødvendige handlefrihet innen personell, virksomhets- og økonomistyring, ei heller mulighet til langsiktig planlegging. Nærhet til Forsvaret gir noen synergier i form av fellestjenester innen administrasjon, oppdragsløsning og kompetanseoverføring.

8.5.3.2 b, Forbli i Forsvaret med driftsavtale i tråd med prinsippet for forvaltningen av Redningstjenesten, 330 Skvadron. (Ordinært Forvaltningsorgan, med driftsavtale KUD/FD.)

Armlengdes avstand prinsippet vil ikke være ivaretatt men organisasjonsformen gir imidlertid noe handlingsrom, både innen økonomi- og kompetansestyring. FMUS kan fortsatt motta inntekter gjennom en merinntekstfullmakt som fornyes årlig, som i dag.

Organisasjonsformen innebærer at KUD utøver sitt fag- og budsjettansvar for FMUS gjennom en driftsavtale med FD som har operatør- og systemansvar. Forsvarssektoren rekrutterer, utdanner, trener og bemanner FMUS samt ivaretar ansvaret for oppdragsløsning og operasjonene iht. militært regelverk.

Utvalget vurderer at en fortsatt tilhørighet i Forsvaret iht særskilt direktiv vil bety at FMUS vil ha større likevekt i fokus, og tett dialog med KUD. En slik plassering vil utvide muligheten for å videreutvikle organisasjonen i tråd med uttalt ambisjon. Virksomheten vil ikke gis den nødvendige handlefrihet innen personellforvaltningen, men endre virksomhets- og økonomistyringen, og bedre muligheten til langsiktig planlegging. Nærhet til Forsvaret gir noen synergier i form av fellestjenester innen administrasjon, oppdragsløsning og kompetanseoverføring.

Det er imidlertid vanskelig å se for seg en slik organisasjonsform da KUD ikke har forvaltningsansvar eller direkte styringsansvar for orkestrene. De gir imidlertid tilskudd til de alle profesjonelle orkestre i Norge, og har styrerepresentanter i en rekke styre for kulturinstitusjoner. KUD forvalter den offentlige orkester driften gjennom Norsk Kulturråd iht armlengdes avstand prinsippet.

8.5.3.3. c – forbli i Forsvarssektoren som egen organisasjon. (Forvaltningsorgan med særskilte Fullmakter)

Det legges i utgangspunktet til grunn en organisering som et forvaltningsorgan med særskilte fullmakter, i tråd med Difis anbefaling og utvalgets faktordrøfting. En slik organisasjon vil ha et styre og vedtekter.

Armlengdes avstand prinsippet og behovene for styring og autonomi vil ivaretas, og virksomheten gis mulighet til å skaffe seg inntekter, og være en egen aktør med tanke på blant annet sponsorleie og et eventuelt «board of trustees». Med en slik organisasjonsform blir det også enklere for andre offentlige instanser enn FD å gi tilskudd til virksomheten. Langsiktig planlegging vil bli enklere. Et styre vil kunne garantere god faglig styring, og kan dermed overta oppgaver for Forsvaret og FD, samtidig som interessentene kan sitte i styret.

Organisasjonsformen nettobudsjettert forvaltningsorgan vil gi FMUS økt handlingsrom, både økonomisk og faglig på kort og lengre sikt. Overordnet departement vil fortsatt kunne instruere alle sider ved virksomheten ved behov, med mindre styringsretten er avskåret i lov (kan endres av Stortinget) eller i vedtektene (kan endres av overordnet departement). Bistand fra, og samarbeid med Forsvaret, kan ivaretas gjennom styrerepresentasjon og avtaler om tilgang til bygninger og annet.

Som del av staten vil organisasjonen underlegges samme bevilgningsreglement som et FMUS i Forsvaret. Nærheten til Forsvaret og de andre etatene i forsvarssektoren vil beholdes. Det blir viktig å etablere samarbeidsavtaler med både Forsvaret og Forsvarsbygg.

Etablering av en administrasjon vil gi noen overhead-kostnader. Det blir behov for å utvide dagens stab med noen flere årsverk. Organisasjonen vil samtidig kunne benytte tverrsektorielle administrative tjenester. Der slike tjenester ikke er etablert ennå, vil DFØ kunne yte de samme tjenestene. Organisasjonen kan videreutvikles etter oppstart, siden vedtektene kan justeres av FD fortløpende.

Dersom FMUS skal bli et eget organ, innebærer dette at det må være en solid forankring for FMUS i FD og KUD, ikke bare i Forsvaret. Dette må være en ønsket utvikling. Uten slik forankring, vil organisasjonen få dårlige kår, økonomisk og politisk. Siden musikk - kultur og tradisjon generelt - er et tverrfaglig område som fordrer tett dialog mellom FD og KUD, er det hensiktsmessig at kontakten mellom FD og FMUS ikke må gå via FSJ.

Et forvaltningsorgan med særskilte fullmakter vil kunne motta sin bevilgning over en samlet, uspesifisert overføring på en 50-post i statsbudsjettet. Ved å skille ut virksomheten på budsjettet forenkles muligheten for offentlige tilskudd fra utenfor FDs budsjettområde. Dette gjelder også for stiftelser.

8.5.3.4 d – gå ut av Forsvarssektoren. (Stiftelse.)

Det har i diskusjonene rundt FMUS sin organisatoriske plassering vært nevnt en plassering «under KUD». KUD gir tilskudd til de alle profesjonelle orkestre i Norge, og har styrerepresentanter i en rekke styrever for kulturinstitusjoner. De har imidlertid ikke forvaltningsansvar eller direkte styringsansvar for orkestrene.

Dersom FMUS tas ut av forsvarssektoren, vil dette i praksis bety at FMUS blir en stiftelse. En stiftelse er godt egnet til å ivareta utvikling og innlemming i øvrig musikk-Norge. Det kan forventes høy profesjonalitet når det gjelder musikkfaglig kompetanse. Det kan forventes en overveiende sivil profil, i og med at FMUS vil bestå av sivilt personell. Alternativt må det finnes en særordning som sikrer at militærmusikerne opprettholder status som statsansatte og spesialister innenfor rammen av en stiftelse. FD vil ha mindre relevans i dialogen med KUD, og beslutninger som gjelder FMUS vil kunne fattes andre steder. Det gjør også eierskapet til FMUS i FD mindre.

En stiftelse distanserer FMUS fra forsvarssektoren og Forsvaret. Det kan svekke FMUS som bindeledd mellom Forsvaret og samfunnet og føre til mindre eierskap og engasjement i forsvarssektoren, og gjøre at den militære merkevaren svekkes sterkt. Dermed kan det forventes større samarbeidsutfordringer mellom stiftelsen og forsvarssektoren. For eksempel er det sannsynlig at Forsvaret i mindre grad vil prioritere tjenesteyting til FMUS eller benytte korpseene slik som i dag. Militærfaglig kompetanse vil svekkes.

Parallelt med dette vil det måtte være tett samarbeid mellom FMUS og forsvarssektoren, siden FD må stå som garantist for at Forsvarets fortsatte benytter FMUS sine tjenester ifbm. seremonier. FD vil fortsatt måtte budsjettere med musikkdrift i forsvarsbudsjettet, det vil si kjøp av tjenester som seremonier og konserter. Samtidig vil FD ha liten innflytelse over FMUS. Det kan bli aktuelt for Forsvaret å låne ut eller disponere militært personell i perioder. Samtidig vil en karriere i FMUS for militært personell neppe anses som karrierefremmende. Hvorvidt Forsvaret vil prioritere å etablere eller bemanne slike stillinger er også høyst usikkert.

Difi beskriver en stiftelse som selvstyrende. Den kan likevel «styres» gjennom lovgivning, godkjenning av vedtekter, oppnevning av styremedlemmer og, ikke minst, gjennom økonomi. Hvis en stiftelse er avhengig av statlige tilskudd for å opprettholde virksomheten sin, er dette et sterkt styringsvirkemiddel. FD vil ha representanter i styret, men ifølge Difi er det satt begrensninger for hvor mange styrerepresentanter stifteren kan ha.

8.5.4 Vurdering av alternativene a, b, c og d

Utvalget mener at det å forbli i nåværende organisasjon er ikke hensiktsmessig. En fortsatt organisering i Forsvaret vil medføre at de evige debattene og nedskjæringsforslagene rundt Forsvarets musikk høyst sannsynlig vil fortsette for all framtid. Etter utvalgets vurdering er det riktig og viktig å skille FMUS drift fra Forsvarets øvrige virksomhet. Innenfor Forsvaret vil musikk og kultur alltid være en marginal og «på-siden»-aktivitet, samtidig med at de er underlagt regler og rutiner som ikke nødvendigvis er tilpasset virksomhetens spesielle behov. Det kan også være krevende å få – og ha – tilstrekkelig lederforankring og -oppmerksomhet rundt FMUS virksomhet, herunder faglige utviklingsbehov og organisatoriske utfordringer på kort og lang sikt, med organisering langt «ned» i en så stor organisasjon.

Utvalget anser C – i forsvarssektoren som forvaltningsorgan med særskilte fullmakter – som den, samlet sett, beste løsningen. Den sikrer en balanse mellom styringsmulighet og handlefrihet. Den kan blant annet generere økte egeninntekter. Det blir rom for rendyrking av FMUS, uten at den militære identiteten og eierskapet, samt synergi med militære aktører, går tapt.

I dette ligger også en formalisering av oppdragsløsning for FD /Forsvaret og de andre etatene, samt samarbeid med de andre etatene om blant annet EBA, kompetanseoverføring og administrasjon. En løsning C betinger imidlertid vilje i FD til å satse på kultur, og fortsatt å eie det. Dette er reelt og historisk sett den største utfordringen til FMUS. Vedtaket om overføring av Forsvarsmuseet til KUD innebærer en bekreftelse på at FD ikke ønsker å prioritere eller forvalte kulturavdelingene inn i fremtiden.

Uansett hvilken modell som velges, anbefaler utvalget en tett dialog med FD og KUD om videreutvikling av FMUS. Uten dette er det lite trolig at videreutvikling kan skje. Spesielt ambisjonen om en vekst i budsjettet og faglig utvikling er bare mulig i tett samarbeid med KUD. I

tillegg vil det være helt avgjørende å få forankret en politiske vilje med ambisjon om å finne en bærekraftig forvaltning av FMUS inn i fremtiden.

9.Konklusjoner og oppsummering

FMUS står overfor store utfordringer for å kunne opprettholde faglig drift på et høyt profesjonelt nivå , og for å kunne utvikle seg i tråd med uttalt ambisjonsnivå for nasjonale kulturinstitusjoner. (NOU 2013:4 Kulturutredningen 2014)(St. Meld. 8 2018- 2019 Kulturens kraft – kulturpolitikk for framtida).

Et knippe anbefalinger kommer ut av dette arbeidet. De viktigste er de følgende:

1. Forsvarets musikk tas ut av Forsvaret, og etableres som et statlig forvaltningsorgan med særskilte fullmakter under FD, med oppstart i 2024/25. Budsjett bevilgningene gis over en samlet, uspesifisert overføring på en 50-post i statsbudsjettet, alternativt ved en videreutvikling av dagens modell med 40% bevilgning til 4 av korpsene over Kapittel 323, Post 22 til Kultur og Likestillings Departementet, til en 100% bevilgning på Kapittel 323, Post 70 Musikk og scenekunst institusjoner. Organisasjonen tar i bruk administrative støttetjenester på tvers av sektoren. Dersom dette ikke er hensiktsmessig, benytter organisasjonen seg av DFØs tjenesteyting.
2. Nåværende uttalte ambisjon for Forsvarets musikk opprettholdes og styrkes gjennom reversering av kuttene i institusjonen ift. Innstilling 62S til Prop 151S (2015- 2016) ”Kampkraft og bærekraft” samt revitalisering og forsterkning av tiltakene forslått i St.meld 33 (2008 – 2009) ”Kultur å forsvare”.

Dette innebærer at Forsvarets musikk:

- følger nasjonale prinsipper og kulturpolitiske føringer for orkester og scenekunst
 - har en nasjonal rolle
 - bidrar til Forsvaret
3. Stillingsrammen og kompetansesammensetningen i FMUS gjøres i tråd med omorganisering til forvaltningsorgan med særskilte fullmakter, med oppstart i 2024/25. Dette innebærer at institusjonen over tid forsterkes musikkfaglig og administrativt innenfor en stillingsramme på minimum 210 ansatte. Denne ambisjonen er i tråd med tidligere anbefaling gitt av daværende Sj FMUS på oppdrag av FD i 2019, sett opp mot føringene i St. Meld. 8 (2018- 2019) Kulturens kraft – kulturpolitikk for framtida, om kulturinstitusjoner av ”yppest kvalitet”, samt St.meld 33 (2008 – 2009) ”Kultur å forsvare”, om videreutvikling av FMUS.
 4. Budsjettnivået heves gradvis, i samsvar med organisasjonsendringene.



Norsk Militær Tattoo, Kgl. Norske marines musikkorps og Sjøforsvarets Musikkorps, Oslo Spektrum

10. Vedlegg og referanser

Vedlegg

1. Grunnlagsdokument for NOF/Creo-utvalget.
2. St.meld 33 (2008 – 2009) Kultur å Forsvare.
3. Matrise for vurdering av alternative tilknytningsformer.
4. Forsvarets Forskningsinstitutt, Jobb i militærkorps er ingen parademarsj. Arbeidsmiljø og helseprofil hos musikere – en spørreundersøkelse blant profesjonelle militære og sivile musikkorkestre i Norge. (Rapport 2021)
5. FMUS Økonomianalyse. (2022)

Referanser:

NOU 1979:50 Forsvarets musikk

NOU 1989:5 En bedre organisert stat

Forsvarsdepartementet, St meld 19 (1992 – 1993) Om Forsvarsmusikken

Forsvarsdepartementet, Prop 45S (2000 – 2001) Langtidsmeldingen om Forsvaret 2002 - 2005

Kultur- og kirkedepartementet, St.meld. nr. 48 (2002 – 2003) Kulturpolitikk fram mot 2014.

Kultur og likestillings Departementet, LOV-2007-06-29-89, Lov om offentlege styresmakters ansvar for kulturverksemd (kulturlova)

Forsvarets Forskningsinstitutt, Jobb i militærkorps er ingen parademarsj. Arbeidsmiljø og helseprofil hos musikere – en spørreundersøkelse blant profesjonelle militære og sivile musikkorkestre i Norge. (Rapport 2021)

Holtan, Svein (2006) Den standhaftige militærmusikken

Forsvarsdepartementet, St. Meld 33 (2008 – 2009) Kultur å Forsvare

NOU 2013:4 Kulturutredningen 2014

Direktoratet for Forvaltning og IKT, Rapport 2018:8 Organisasjonsformer i Statlig sektor

Kultur og likestillings Departementet, St. Meld. 8 (2018- 2019) Kulturens kraft – kulturpolitikk for framtida

Forsvarsdepartementet, Prop 151S (2015- 2016) ”Kampkraft og bærekraft”

Stortinget , Innstilling 62S til Prop 151S (2015- 2016) ”Kampkraft og bærekraft”

Forsvarsdepartementet, Prop 14S (2020 – 2021) Langtidsplanen for Forsvaret 2021 -2024

Forsvarsdepartementet, Prop 1 S(2021 – 2022)

Mangset, Per (2012), En armlengdes avstand eller statens forlengede arm?

Norsk teater og orkester forening, Prinsippet om en armlengdes avstand og den profesjonelle kunsten. Innspill til revisjon av kulturlova. ,(2020)

Direktoratet for økonomistyring, Om statsregnskapet.

FMUS Økonomianalyse (2022)



Sjøforsvarets musikkorps på Trollhaugen